

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы Совершенствование организации труда для ресурсоснабжающего предприятия
--

УДК 658.3:628.1.033

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Мленцова Анастасия Викторовна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Недоспасова О. П.	д.э.н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист	Долматова Анна Валерьевна			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	д.э.н.		

Томск – 2019 г.

Планируемые результаты обучения по ООП

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности

P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство науки и высшего образования российской федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП

« ____ » _____ 2019 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Мленцовой Анастасии Викторовне

Тема работы:

Совершенствование организации труда для ресурсоснабжающего предприятия	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№227/С от 25.03.2019г.
Срок сдачи студентом выполненной работы:	31.05.2019г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе	1. Отчет по производственной практике. 2. Отчет по преддипломной практике 3. Учебная литература. 4. Данные официального сайта МУП г. Абакана «Водоканал». 5. Статьи в периодических изданиях. 6. Статьи с аналитических порталов в сети Интернет. 7. Данные, предоставленные МУП г. Абакана «Водоканал».
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Теоретические основы организации труда на предприятии; анализ текущей практики; разработка рекомендаций по совершенствованию организации труда на предприятии

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Ермушко Жанна Александровна

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	12.01.2019г.
---	--------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Недоспасова О. П.	д.н.э.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Мленцова Анастасия Викторовна		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 119 страниц, 6 рисунков, 9 таблиц, 88 использованных источников, 8 приложений.

Ключевые слова	труд, организация, организация труда, научная организация труда, эффективность системы организации труда, совершенствование организации труда, анализ финансово-хозяйственной деятельности.
Объектом исследования является	МУП г. Абакана «Водоканал»
Цель работы	разработка и обоснование рекомендаций по совершенствованию организации труда в МУП города Абакана «Водоканал» на основе изучения современной теории и успешных практик предприятий, осуществляющих свою экономическую деятельность в современных рыночных условиях
В процессе исследования проводились	теоретические исследования системы организации труда, изучение деятельности МУП г. Абакана «Водоканал», анализ состояния системы организации труда и финансово-хозяйственной деятельности предприятия
В результате исследования	сформулированы рекомендации по совершенствованию организации труда на основе изучения системы организации труда и анализа финансово-хозяйственной деятельности
Основные конструктивные, технологические и технико-эксплуатационные характеристики	
Степень внедрения	руководству предприятия составлена служебная записка, содержащая рекомендации по совершенствованию организации труда в МУП «Водоканал»
Область применения	муниципальные ресурсоснабжающие предприятия региона
Экономическая эффективность / значимость работы	результаты работы могут быть использованы для анализа системы организации труда на предприятии
В будущем планируется:	использование рекомендаций для совершенствования системы труда в МУП г. Абакана «Водоканал»

Определения, обозначения, сокращения

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Субъектом труда может быть один человек, самостоятельно выполняющий какую-либо работу, или группа совместно работающих людей.

Объект труда представлен широким спектром предметов, веществ, людей и животных. Термин «объект» всегда возникает там, где присутствует термин «субъект». Они представляют две стороны процесса. В трудовом процессе объект труда выступает в виде предмета труда.

Сырье – природное вещество, извлеченное из недр природы, оторванное, отделенное от нее, но не претерпевшее дополнительного воздействия труда (добытые руда, нефть, песок, спиленный лес, обмолоченное зерно и т.п.).

Материалы – предметы природного происхождения, претерпевшие воздействие труда и принявшие вследствие этого новую материальную форму (металл, кокс, доски, мука и т.п.), а также предметы искусственного происхождения, предназначенные для производства из них готовых к конечному использованию предметов (например, пластмассы).

Полуфабрикаты – продукты переработки материалов, не принявшие еще законченного вида, готового к конечному потреблению или использованию изделия (стальной прокат, деревянные бруски, тесто, детали, части изделия и т.п.).

Комплекующие изделия – детали, узлы изделий, получаемые по кооперативным поставкам от других предприятий для дальнейшего использования в производстве готового к конечному потреблению или использованию изделия.

Опосредующими элементами трудового процесса служат средства труда; технология производства изделия, выполнения работы, оказания

услуг; организация труда персонала; энергия от внешних источников; информация.

Средства труда – все то, с помощью чего работник воздействует на предмет труда и что создает ему необходимые условия для труда: орудия труда (инструменты, станки, машины, механизмы, аппараты и другое технологическое оборудование); здания и помещения, в которых осуществляется процесс труда; сооружения, необходимые для обеспечения труда (дороги, мосты, эстакады, емкости и т.п.).

В данной работе применены следующие сокращения и обозначения:

МУП – муниципальное унитарное предприятие;

ГО и ЧС – гражданская оборона и чрезвычайные ситуации;

ПК – персональный компьютер;

РФ – Российская Федерация.

НОТ – научная организация труда;

СТС – социотехнологические системы;

КТЖ – качество трудовой жизни;

ИТ – информационные технологии;

Оглавление

Задание на ВКР	4
Определения, обозначения, сокращения	7
Введение.....	11
1 Теоретические основы организации труда на предприятии	14
1.1 Сущность понятия «организация труда»	14
1.2 Современные концепции организации труда на предприятии.....	20
1.3 Эволюция организации труда	28
1.4 Российский опыт организации труда	40
2 Общая характеристика и экспресс-анализ деятельности МУП города Абакана «Водоканал»	48
2.1 Общая характеристика МУП города Абакана «Водоканал»	48
2.2 История МУП города Абакана «Водоканал»	50
2.3 Основные виды деятельности МУП «Водоканал»	53
2.4 Организационная структура МУП «Водоканал»	54
2.5 Анализ основных финансовых показателей деятельности	56
2.6 Нормативная база для ценообразования на услуги	64
3 Анализ текущей практики и разработка рекомендаций по совершенствованию организации труда на предприятии.....	69
3.1 Современное состояние организации труда на предприятии	69
3.2 Оценка эффективности существующей системы организации труда	74
3.3 Рекомендации по совершенствованию организации труда на предприятии.....	78
4 Социальная ответственность	83
Заключение	91
Список использованных источников	93
Приложение А Устав МУП города Абакана «Водоканал».....	105
Приложение Б (рекомендуемое) Дополнительные виды деятельности МУП города Абакана «Водоканал».....	110
Приложение В (рекомендуемое) Организационная структура предприятия	113

Приложение Г (рекомендуемое) Технико-экономические показатели МУП «Водоканал».....	114
Приложение Д (рекомендуемое) Информация об основных показателях финансово-хозяйственной деятельности регулируемой организации за 2017 год (водоснабжение)	115
Приложение Е (рекомендуемое) Аналитический отчет о финансовых результатах (прибылях и убытках) МУП города Абакана «Водоканал» за 2012-2017 годы	117
Приложение Ж (рекомендуемое) Предложения Муниципального унитарного предприятия города Абакана «Водоканал» об установлении тарифов в сфере холодного водоснабжения на 2019-2023 годы.....	119
Приложение И (рекомендуемое) Заключение о состоянии измерений в лаборатории	121

Введение

Неуклонное повышение качества организация труда является одной из наиболее значимых целей для администрации любого предприятия. Именно она является гарантом получения прибыли, обеспечения высокой конкурентоспособности среди субъектов хозяйствования, установления добропорядочных отношений между работодателем и работником. Как известно, совершенства без науки не достичь. Современный руководитель должен понимать, что основным фактором, обеспечивающим рост производительности труда и снижение общей суммы затрат на производство и реализацию продукции является эффективное использование персонала, основанное на современных принципах научной организации труда.

Актуальность темы состоит в том, что научным достижениям в изучении вопросов рациональной организации труда в российской экономической практике уделяется недостаточное внимание. Многие отечественные предприятия, и, прежде всего, созданные в советское время, практикуют те же приемы организации труда, что и в командной экономике, мало учитывая колоссальные изменения, произошедшие в экономике, общественных отношениях, мировоззрении россиян.

Целью выпускной работы является разработка и обоснование рекомендаций по совершенствованию организации труда в МУП города Абакана «Водоканал», в основе которых – изучение современной теории и успешных практик предприятий, осуществляющих свою экономическую деятельность в современных рыночных условиях. Для достижения поставленной цели в работе решались следующие задачи:

- изучить теоретические основы и современные практики организации труда на предприятии;
- изучить особенности организации труда и выявить основные проблемы в системе организации труда в МУП города Абакана «Водоканал»;

– разработать и обосновать рекомендации по совершенствованию организации труда в изучаемом предприятии.

Объектом исследования является организация труда, ее принципы и методы. Предмет исследования составляет поиск путей совершенствования организации труда в МУП города Абакана «Водоканал».

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников. Содержит 9 таблиц, 6 диаграмм и рисунков, 88 информационных источников. Написана в текстовом редакторе WORD-2010 на 119 страницах.

Во введение дано обоснование актуальности изучаемой темы, определены цель и задачи исследования, информационная база, новизна и практическая значимость работы.

В первой главе представлены теоретические основы организации труда: определена сущность понятия «организация труда», изучен эволюционный путь науки об организации труда, выявлены современные тенденции в организации труда на предприятии, представлен передовой российский опыт в организации труда успешных предприятий.

Вторая глава посвящена анализу деятельности предприятия МУП города Абакана «Водоканал»: дана характеристика предприятия, кратко описана его история, выделены основные виды деятельности, организационная структура, проведен анализ основных финансовых показателей и системы ценообразования на услуги с точки зрения влияния на них системы организации труда, выявлены основные недостатки в организации труда на предприятии.

В третьей главе дана характеристика современного состояния системы организации труда, проведена оценка существующей системы организации труда на предприятии, сформулированы и обоснованы предложения и рекомендации по совершенствованию организации труда в МУП города Абакана «Водоканал». В их основе – изучение существующей системы

организации труда на предприятии и анализ финансовых показателей его хозяйственной деятельности.

Информационной базой для написания работы явились научные труды по теме дипломной работы, учебная и справочная литература, данные бухгалтерской финансовой отчетности изучаемого предприятия за 2016-2018 годы: бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, отчет о движении денежных средств и т.п.

Степень изученности вопросов организации труда высокая, но недостаточная для завершения процесса совершенствования. основоположниками науки об организации труда являются Ф.У. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Г. Эмерсон, Ф. Энгельс, А.А. Богданов, А.К. Гастев, П.М. Керженцев, О.А. Ерманский. Вопросам формирования прогрессивных методов организации труда большое внимание уделено современными авторами А.И. Рофе, Б.М. Генкиным, Е.В. Масловым, Т.И. Леженкиной, И.К. Макаровой и др.

При написании работы использованы, в основном, теоретические методы научного исследования, такие как анализ, обобщение, сравнение и т.д. Кроме того, применены и статистические методы: статистическое наблюдение, динамическое сравнение финансовых показателей, их расчет.

1 Теоретические основы организации труда на предприятии

1.1 Сущность понятия «организация труда»

Под организацией труда в широком смысле понимается установление определенных отношений между работниками и средствами производства. Организация труда является одной из важнейших составных частей организации производства на предприятии. В то же время, организация труда является одной из функций управления производством. От рациональности организации труда, в большей мере, зависит эффективность использования средств производства, содержательность труда, развитие технологий производства, эргономика, формирование эффективного трудового коллектива (подбор, комплектование, подготовка и использование кадров), повышение престижности труда, эстетическое оформление производственной среды и многое другое. Основой науки об организации труда является экономическая теория, родоначальниками которой считаются английские, французские и немецкие экономисты А. Смит, Д. Рикардо, Р. Оуэн, Ш. Фурье, К. Маркс, Ф. Энгельс.

Определить понятие организации труда непросто, так как это понятие включает в себя два сложных понятия: организация и труд.

Прежде, чем определить сущность организации труда, выясним смысл понятий «труд», «процесс труда» и «организация».

Английский экономист А. Маршалл определил труд как «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [1].

Б.М. Генкин рассматривает труд как процесс, и дает ему следующее определение: труд – это деятельность человека по производству благ и ресурсов для потребления в домашнем хозяйстве, или для экономического обмена, или для того и другого [2].

Российский теоретик В. Иноземцев считает, что труд – это деятельность, выполняемая «под прямым или опосредованным воздействием внешней материальной необходимости» [3].

Современные экономисты под понятием «труд» подразумевают следующее. Во-первых, труд – это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна, рациональна, экономично организована; во-вторых, он является одним из основных условий существования не только отдельного индивида, но и общества в целом, фактором функционирования любой организации (предприятия); в-третьих, он не может рассматриваться как товар, поскольку товаром является не он сам, а услуга труда, и, наконец, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений на уровне народного хозяйства, региона, фирмы и отдельных индивидов [4].

Создатель термина К. Маркс дает следующее определение понятия процесса труда: (labour process) – процесс, посредством которого человеческим трудом создаются продукты для удовлетворения человеческих потребностей [5].

В современной интерпретации под процессом труда понимаем соединение двух основных факторов производства: рабочей силы и средств производства (совокупности предметов труда и средств труда)» [4].

Итак, процесс труда сочетает в себе целесообразную деятельность, предмет и средства труда и, наконец, сам труд. Эта взаимосвязь представлена на рисунке 1.

По мнению А.И. Рофе, процесс труда предполагает наличие нескольких составляющих: субъекта и объекта (предмета) труда, а также опосредующих элементов. Эти составляющие представлены на рисунке 2.

Определимся со смыслом термина «организация». Этому понятию дано множество определений родоначальниками экономической теории. Ф. Тейлор под организацией подразумевал функциональное управление, А. Файоль считал организацией обеспечение предприятия всеми необходимыми

ресурсами для выполнения своей деятельности, Г. Саймон [7] под организацией понимал комплексную структура коммуникаций и отношений между участниками ее деятельности в процессе принятия решений, П. Друкер [8] определил организацию как процесс анализа деятельности, решений и отношений ради идентификации труда и его разделения на различные виды и функции, которыми можно управлять.

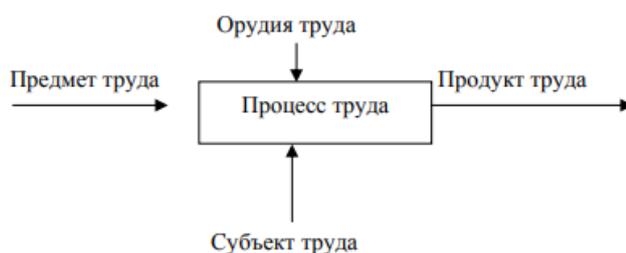


Рисунок 1 – Составляющие процесса труда [6]

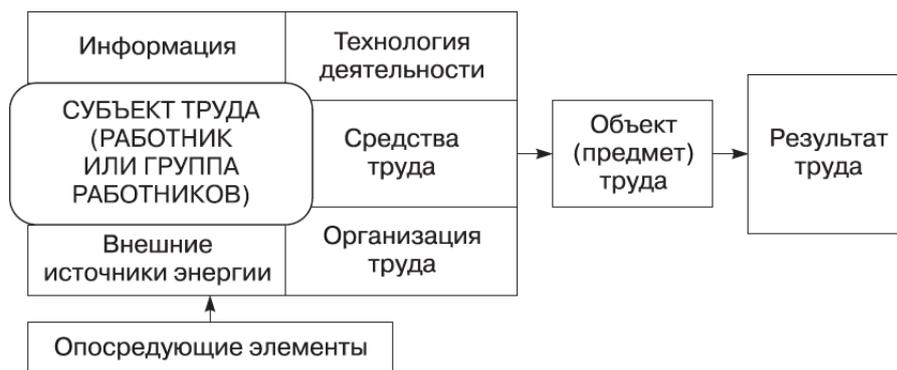


Рисунок 2 – Составные части трудового процесса [9]

Понятие организации также имеет несколько смысловых значений. Организация может мыслиться как экономическая система, с другой, как деятельность. Организация – синоним термина «предприятие». Оба термина означают социально-экономическое образование, созданное для достижения хозяйственных, коммерческих и некоммерческих целей. С другой стороны, организация – это деятельность, направленная на достижение определенных целей (в частности, на труд). Для выяснения сущности понятия «организация труда» используем понятие организации именно в последнем смысле.

Как известно, любая система представляет собой набор элементов, их свойств и связей. Тогда организацию как деятельность можно примитивно

понимать как установление упорядоченных рациональных связей между элементами системы.

Подобно ранее рассмотренным понятиям «труд», «трудовые процессы» и «организация», определить однозначно понятие «организация труда» невозможно. Организация труда – понятие многогранное, а потому имеет множество определений.

В разные времена многие ученые-экономисты формулировали свои определения понятия организации труда. Так, например, в Российской социологической энциклопедии организация труда определена как система мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых процессов путем их упорядочивания [10].

А.Н. Мирошниченко определяет организацию труда на предприятии как деятельность по установлению и изменению порядка взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для успешного достижения целей трудовой деятельности [11]. И.К. Макарова дает близкое по смыслу определение, считая, что организация труда – это организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства [12]. Более общее определение принадлежит Е.П. Пономаревой. Она организацию труда понимает как систему мероприятий, обеспечивающую рациональное использование трудовых ресурсов. Система предусматривает соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение, кооперацию и методы труда, его нормирование и стимулирование, организацию рабочих мест, их обслуживание, обеспечение здоровых условий труда [13].

Е.В. Маслов дает три определения организации труда с разных позиций – создание предпосылок для установления связей, функциональной системы и вида деятельности [6].

По Е.В. Маслову, во-первых, в общем виде под организацией труда следует понимать создание предпосылок и условий для рационального

взаимодействия рабочей силы со средствами производства и сырьем в целях выполнения производственных задач. Во-вторых, организация труда как определенная функциональная система, созданная на уровне предприятия, представляет собой совокупность организационных отношений и организационных связей между работниками и средствами производства, между самими работниками, обеспечивающими определенный порядок протекания трудового процесса и способствующими достижению высокой социально-экономической эффективности приложения труда. В-третьих, организация труда – это система осуществления трудового процесса, определяющая порядок и условия, сочетания и выполнения составляющих его частичных трудовых процессов, взаимодействия исполнителей и их групп со средствами производства и друг с другом для достижения поставленной предметной цели совместной деятельности и обеспечения заданного социально-экономического эффекта [6].

Организация труда или организационные отношения – это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Таким образом, под организацией труда можно понимать разделение и кооперацию труда, и рациональные приемы и методы труда, и организацию и обслуживание рабочих мест, и научно обоснованное нормирование труда, и создание условий труда, и подбор кадров и повышение их квалификации, и дисциплину труда, и мотивацию работников. Вышеперечисленные элементы составляют содержание организации труда. На рисунке 3 схематично представлены элементы организации и труда и связи между ними.

Организацию труда с точки зрения административно-территориальной можно рассматривать как организацию общественного труда по отраслям экономики, на отдельном предприятии, на рабочем месте и т.д.

Наиболее удачным является определение организации труда в коллективе А.И. Рофе. В его формулировке организация труда – это определенный порядок построения и осуществления трудового процесса,

который складывается из системы взаимодействия работников с предметами и орудиями труда, а также производственного взаимодействия людей друг с другом [9]. Именно с этой позиции в работе будет проведено исследование.



Рисунок 3 – Элементы организации труда

В организации труда соблюдаются всеобщие принципы. К ним относят научность, системность, комплексность, экономичность, гуманизацию [14]. Кроме всеобщих, организации труда присущи и частные принципы, применяемые к отдельным её элементам.

В организации труда различают разные уровни: нормальная организация труда и научная организация труда. Для современного предприятия необходима, конечно же, научная организация труда (далее НОТ). НОТ – это такая организация труда, при которой практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует тщательный научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а сами практические меры базируются на достижениях современной науки и передовой практики. Предметной областью НОТ являются теория и практика организации труда персонала современной организации. На практике НОТ призвана решить три

основные взаимосвязанные задачи (основы): экономическую, психофизическую и социальную.

Экономическая задача НОТ заключается в создании условий для производства конкурентоспособных товаров; в увеличении объема производства и росте прибыли. Экономические задачи обеспечивают повышение производительности труда, улучшение использования ресурсов труда и рабочего времени, экономию всех видов ресурсов, лучшее использование материальных ресурсов и основных фондов.

Психофизиологическая задача связана с созданием наиболее благоприятных условий труда, обеспечивающих сохранение физического здоровья и безопасности людей, поддержание высокого уровня их работоспособности.

Социальная задача направлена на повышение степени удовлетворенности людей трудом, создание условий, обеспечивающих рост их профессиональных знаний [15].

Научная организация труда выполняет следующий ряд функций:

- ресурсосберегающую;
- оптимизирующую;
- трудощающую;
- функцию формирования эффективного работника;
- здоровьесберегающую;
- функцию возвышения труда;
- воспитательную и активизирующую.

Значение каждой функции заключено в её названии.

1.2 Современные концепции организации труда на предприятии

Установление на предприятии высокого уровня организации труда немислимо без анализа существующего уровня организации труда,

планирования, проектирования, заблаговременной проработки возникающих в ходе деятельности вопросов, выбора лучшего варианта из прогрессивных способов управления трудом.

Современные социальные и экономические процессы характеризуются динамичностью, изменчивостью, сложностью, неопределенностью внешней среды, инновационностью. В этих условиях особые требования предъявляются к организации труда (на всех уровнях).

Среди современных тенденций развития организации труда по направлениям качества трудовой жизни выделяют несколько основных. К ним относят тенденции на основе теории социотехнологических систем (СТС), быстрореагирующего производства (QRM), формирования бирюзовых организаций.

Технологическая подсистема служит достижению целей роста эффективности производства, обеспечению безопасных и здоровых условий труда, выполнению экологических требований.

Социальная подсистема представлена с позиции двух элементов: организационного уровня и социальных компонентов, и отдельного работника с присущими ему личностными качествами и профессионально-квалификационным уровнем [16]. Элементы и целевая направленность социотехнологической системы предприятия представлена на рисунке 4.

Появление теории социотехнологической системы предприятия (в Англии) пришлось на 50-е годы прошлого столетия. Назначение этой теории заключалось в исследовании влияния новых технологий на эффективность труда рабочих. Э. Трист, А.К. Райс и Ф. Эмери проводили исследования на угольных шахтах и ткацкой фабрике. Идея исследования заключалась в поиске практических решений для повышения отдачи от внедрения новой технологии в разных группах рабочих.

Основной вывод, который был сделан авторами теории, заключался в существовании организационного вывода, т.е. существовании альтернативного способа организации социальной подсистемы. Оказалось,

что организация рабочих групп значительного влияния на техническую сторону не оказывала, но изменение технической составляющей всегда влияло на социальную.

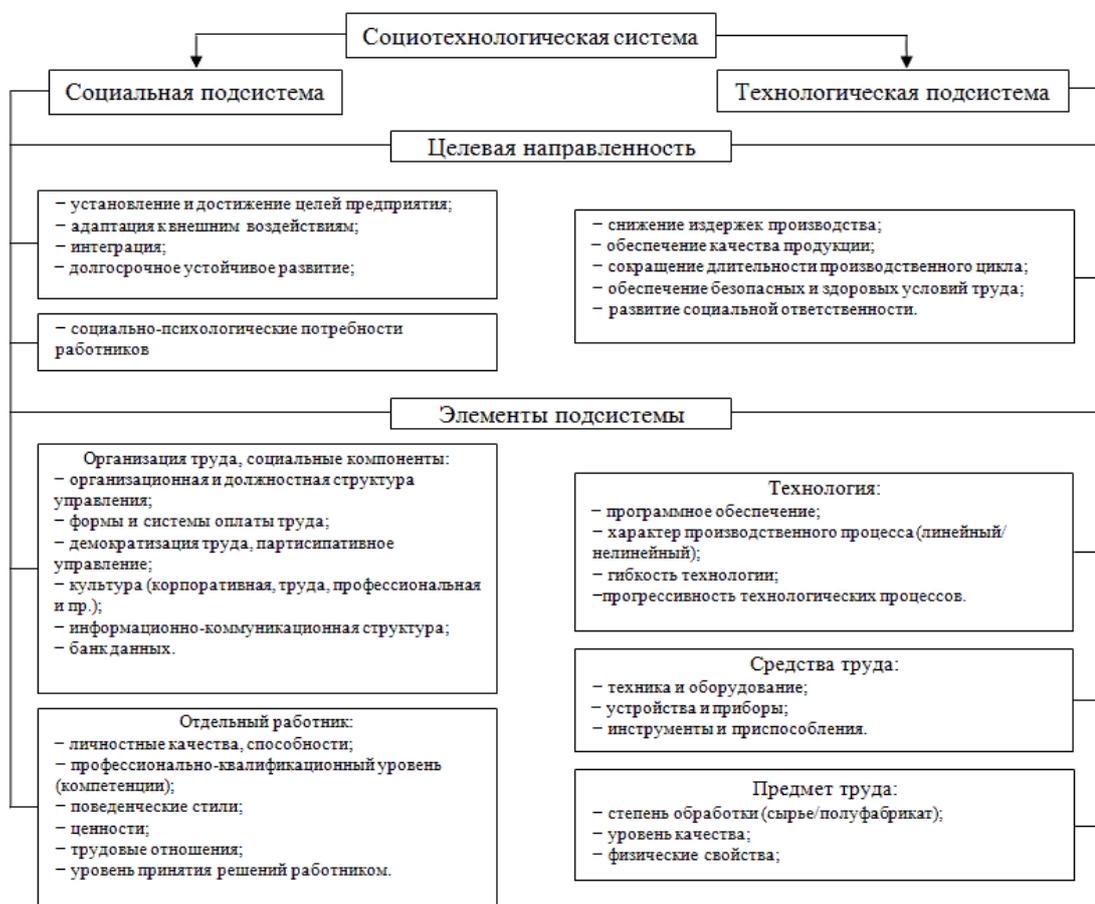


Рисунок 4 – Элементы и целевая направленность социотехнологической системы предприятия

В 1960-е годы теория СТС была принята скандинавскими странами. В этот период теория социотехнологических систем (СТС) всесторонне поддерживалась государством и профсоюзами. Особое внимание уделялось производственной демократии и качеству трудовой жизни при одновременном учете требований развития предприятия. Появляется идея развития коммуникации между предприятиями через создание рабочих групп, решающих общую задачу.

В 70-е годы идею СТС подхватили североамериканские страны. Этот период характеризуется развитием экспертных методов в оценке и разработке методов организационных изменений, при низком

общетеоретическом уровне разработанности и слабом вовлечении работников в процесс анализа и проектирования социотехнических систем.

Главной целью при таком подходе изначально было достижение эффективности предприятия. Так развивались идеи разделения ценностей и целей организации работниками, системы оплаты труда на основе групповых результатов, поддержке креативности, наделения полномочиями работников для создания чувства ответственности.

В процессе развития и распространения теории возник следующий подход под названием «интегральное организационное обновление» (IOR). Он был основан на достижениях скандинавов в СТС, и соединил их с теориями логистики и контроля. Интегральным данный подход был назван от того, что предприятие теперь рассматривается в комплексе, а не его отдельные группы рабочих. Австралийский теоретик Ф. Эмери назвал этот подход «производственным инжинирингом», т.к. внимание теперь концентрировалось на проектировании бизнес процессов, а не на человеке. Акцент теперь сместился с техники в сторону технологии. Особое внимание обращено упрощению структуры взаимодействий в ходе производства.

Американский исследователь К. Пава [17] в 80-х годах предлагает расширить сферу применения теории за счет не стандартизированного труда белых воротничков и работников НИОКР, элементом разработки системы предложены «обсуждения», как мероприятия, снижающие уровень неопределенности в решении производственной задачи. СТС второго поколения характеризуется перенесением внимания с рутинной работы на творческий труд.

Идея нелинейного трудового процесса, появившаяся в рамках СТС, привела к повышению значения индивидуальных исполнителей и появлению нового типа операций – «обсуждению», которые становятся главным объектом анализа и проектирования социотехнологических систем. Так произошел окончательный переход от техники к технологии.

Развитие информационных технологий, их включение в СТС привело к формированию третьего поколения, задачами которого является разработка принципов и механизмов создания: вертикально интегрированных децентрализованных организаций на основе полуавтономных рабочих групп как идеальной модели адаптивного предприятия (VIDO), сетей создания стоимости (VRN) и экосистем на основе решаемой проблемы (IBES).

Таким образом, проектирование социотехнологических систем выходит за рамки предприятия, теперь рассматриваются сети, консорциумы и альянсы. Идеи многопрофильности труда, постоянного обучения персонала, учета позиции и ценностей работников при организации труда позволяют создать оптимальные условия для работы высококвалифицированных, способных к творчеству людей, которые необходимы предприятию в условиях инновационных преобразований.

Способность достигать большего результата при меньших затратах характеризует современную концепцию организации труда, которую предложил Р. Сури на рубеже 20-21 веков. Концепцию быстрореагирующего производства (quick response manufacturing, QRM) следует понимать как сокращение межоперационных временных потерь и временного цикла выведения изделия на рынок, обеспечивая при этом повышение качества, снижение затрат. Цель QRM – сократить время выполнения заказа за счет всех операций компании, как внутренних, так и внешних [18].

QRM предшествовали методология управления производством под названием «фордизм», суть которой заключалась в массовом производстве стандартизированных товаров на сборочных конвейерах (при этом использовался труд низкоквалифицированных рабочих, обеспечивающий низкую себестоимость единицы продукции), методология бережливого производства (Lean Manufacturing (LM)), в основу которой легла идея модификации системы крепления прессового инструмента для быстрой ее замены [19], методология активного производства Agile Manufacturing (AM), основная идея которой заключается в достижении предельно возможной

скорости перенастройки оборудования на другой вид продукции без ущерба для ее качества (новый этап совершенствования бережливого производства при помощи современных технологий с использованием роботизированных комплексов) [20].

Согласно концепции QRM, все внимание концентрируется на векторе скорости. Это позволяет высветить огромные непроизводительные потери времени во всех подразделениях и мобилизовать персонал на поиск путей их радикального сокращения. При этом, как правило, удается сократить протяженность цикла от получения заказа до поставки готового продукта клиенту на 40-60 процентов, а в некоторых случаях и на все 90-95 процентов, при этом суммарные затраты снижаются на 20-40 процентов [21].

Корни концепции QRM уходят в стратегию «конкуренция, основанная на времени» (time-based competition, TBC), которую предложили Д. Сток и Т. Хаут (1990). Модель TBC строилась на использовании скорости для получения конкурентного преимущества: компания, прибегающая к такой стратегии, предоставляет товары или услуги потребителям быстрее конкурентов. TBC-стратегия применима в любой отрасли. QRM является разновидностью TBC. Она используется, в основном, в производственных компаниях [22].

Идея следующей концепции современной организации труда, которая носит название «бирюзовые организации», принадлежит Ф. Лалу. Он строит свою теорию на основе трудов американского психолога К.У. Грейвза о так называемой «спиральной динамике», суть которой в том, что человек и его мировоззрение развиваются по спиральному типу, т.е. каждый следующий виток развития содержит особенности предыдущего, базируется на его достижениях. К.У. Грейвз каждой стадии развития присвоил определенный цвет: от инфракрасного (самой примитивной формы организации) до ультрафиолетового (как спектр радуги). Ученики К.У. Грейвза Д. Бек и К. Кован адаптировали его теорию для стратегов и менеджеров в книге «Спиральная динамика». К 2014 году Ф. Лалу проанализировал компании

мира, выделил семь типов организации труда, и в своей книге «Открывая организации будущего» по аналогии каждому типу организации присвоил цвет.

В настоящее время в коммерческой сфере успешно функционируют оранжевые, зеленые и бирюзовые организации. Остальные также успешно функционируют в более узких сферах: красные – в мафиозных структурах, янтарные – в армии, церкви, госсекторе [23].

По Ф. Лалу бирюзовые организации строятся на трех основных принципах: эволюционная цель, целостность и самоуправление. Эволюционная цель – это флаг, который поднимается кем-то и собирает вокруг себя тех, кто совпадает в ценностях. Целостность – это восприятие сотрудников и самих себя как живых людей со всеми потребностями и эмоциями, даже если они не очень нужны для работы. В бирюзовых организациях личная жизнь и работа неразделимы. Бирюзовое самоуправление – это такое состояние организации, когда сотрудники имеют право принять решение сами, не согласовывая его, в том числе имеют полное право не оказывать услугу внутреннему клиенту, если считают, что не могут или не хотят этого делать. Они несут за это ответственность, но ни о каких наказаниях или штрафах речь не идет [24].

У бирюзовых организаций есть ряд достоинств и недостатков. К достоинствам отнесем следующие особенности:

- профессиональное самовыражение личности;
- возможность решать вопросы производства оперативно;
- работа без соблюдения формальностей (отсутствуют должности, заработная плата назначается самими сотрудниками, режим работы выбирает сотрудник, увольнение осуществляет команда и т.п.);
- стремление всех сотрудников к общей цели.

Доверительные отношения внутри человеческой системы способны творить чудеса. Люди, которые не должны отчитываться о своих поступках

“на верх”, открывают в себе ответственное отношение к своему делу. Лалу приводит такие цифры: «активно включены в рабочий процесс около трети сотрудников (35%). Гораздо больше людей безразличны к тому, чем заняты, или активно дистанцировались от своей работы (43%). Оставшиеся 22 процента не чувствовали какой-либо поддержки со стороны руководства» [25].

К основным недостаткам отнесем следующие качества организации труда и риски:

- отсутствие лица, ответственного за результаты работы команды;
- наличие у каждого возможности высказываться по любому поводу, что влечет неоправданные траты времени на совещаниях;
- отсутствие четкого плана мероприятий, приводящих к достижению целей организации;
- ограниченная область распространения организаций этого типа (реклама, консалтинг, организация досуга, кейтеринг и т.п.);
- неприемлемость использования подобной организации в отраслях с требуемым высоким уровнем компетенций и узкоспециализированных знаний (оборонная отрасль, атомная энергетика, транспортировка грузов, высокотехнологичные отрасли, тяжелая промышленность, авиасообщения, точные науки, строительство и т.п.);
- возможность приведения отсутствия контроля к снижению трудовой дисциплины;
- неверное понимание сотрудниками принципов и процессов организации.

Для России идеи, на которых строятся бирюзовые организации, повсеместно в силу особого менталитета не применимы. Для широкого распространения бирюзовых организаций необходима полная трансформация мышления россиян, на что могут быть потрачены многие годы. Хотя немногочисленные примеры организаций такого типа в России уже есть.

Например, некоторые отделения ПАО «Сбербанк России», розничная сеть магазинов «ВкусВилл» и «Избенка».

Распространение бирюзовых организаций обусловлено высоким уровнем развития демократических и гражданских институтов, образования, воспитания и культуры населения.

1.3 Эволюция организации труда

Практика и теория организации труда прошли многовековую эволюцию в разных формациях.

Дошедшие до нас памятники скульптуры, архитектуры, зодчества и прочие достижения цивилизации свидетельствуют о существовании разумной организации труда задолго до возникновения одноименной науки.

Понятие «организации труда» является исторической категорией, так как неразрывно связано с понятием «труда», являющегося жизненной необходимостью человечества с момента его зарождения. Добывая еду, человек скоро понял, что чаще это сделать легче, взяв в руки палку или камень. Появились первые инструменты, а вместе с ними, и способы их применения. Так возникали зачатки организации труда. В первобытные времена формы организации труда были, естественно, примитивными в силу того, что орудия труда представляли простые приспособления для охоты, сбора даров природы, добывания огня, построения жилищ. В племенах организацией труда, как правило, занимался один человек – вождь. Первые признаки организации проявились в разделение половозрастного труда внутри общины, труда между земледельческими и скотоводческими племенами. С возникновением государств и цивилизаций происходит разделение труда физического и умственного, земледелия от ремесла, превращение торговли в специфическую отрасль. В древних цивилизациях ученые находят свидетельства о том, что труд не был стихийным, он был организован согласно организации управлению государством (империей).

Первые описания организации труда датируют III-II тысячелетиями до н.э. Они были обнаружены в Шумере – древней стране Месопотамии, Вавилонии (древневосточном государстве Месопотамии), Древнем Египте, Иране и т.д. Во всех упомянутых государствах были сформированы управленческие структуры, позволяющие организовать труд всех слоев населения таким образом, чтобы обеспечивалась возможность государству обороняться, вести хозяйственную деятельность и развиваться. В результате возникшей необходимости вести учет источников податей и налогов в Шумере возникла письменность (около 2800 лет до н.э.) – самый большой вклад в развитие последующих цивилизаций). В творении царя Вавилонии (18 век до н.э.) под названием «кодекс законов» были выделены самостоятельные функции по управлению экономическими процессами (организации труда). В Вавилонии впервые были соединены государственные методы управления и системы производственного контроля, оплата труда, пропорциональная объему выпущенной продукции [26].

В Древнем Египте, например, существовало централизованное управление экономикой, разделение труда между зависимыми работниками и «мастерами», разделение труда каторжного физического и творческого, разделение профессий на профессии второго сорта, и профессии социально привилегированные. Здесь впервые применен механизм «социального взвешивания» профессий. «Поучение гераклеопольского царя своему сыну», датированное 22 веком до н.э. приведены правила государственного управления и руководства хозяйством. В исторических документах XV-I веков до н.э. найдены описания социальных схем устройства древневосточного общества, а вместе с тем, и схем организации труда внутри этих обществ. Уже в тот период развития человечества четко прослеживается система мер, направленная на получение государством продуктов труда всех слоев населения: рабов, «людей smdt» (зависимой по рождению низшей части производительного класса египтян, занятой тяжелым физическим и неквалификационным трудом), «мастеров», чиновников. Вне зависимости от

профессии все египтяне были служащими государства, зависели от него и ему принадлежали. Все люди, включая царя, были охвачены всеобщей зависимостью *hmw* (всеохватывающее состояние зависимости людей) царя [27].

Одной из форм организации труда в древности является так называемый общественный труд (древняя форма коллективного труда). Общественный труд применялся с первобытных времен. В разные времена общественный труд назывался по-разному: общинные работы, государственная повинность, общественные работы, шефская помощь, почетная обязанность, гражданский долг, добровольная повинность и т.п. Суть этих работ от названия не менялась. Для зависимого населения общественные работы превращались в принудительный труд. В Древнем Китае эпохи Чжаньго и Цинь существовал даже особый «Статут управления общественных работ» – свод юридических законов [28].

В Древнем Китае идею необходимости рациональной организации труда высказывал Кун Фу-цзы (Конфуций). По его мнению, тогда «у народа будет достаток», когда хозяйствование будет умелым, а труд, приумножающий богатство народа и государя, станет одинаково выгодным как в условиях «великой общности», так и частного владения потомственной аристократии и непотомственных рабовладельцев.

В Древней Индии функция управления, организации, учета, анализу и контролю в посвящен трактат «Артхашастре» (4-3 в.в. до н.э.).

Древняя Греция и Древний Рим – рабовладельческие государства, достигшие наивысшего развития в античности. Философы Ксенофонт, Платон и Аристотель внесли свой вклад в развитие организации труда. В трактате «Домострой» (5-4 в.в. до н.э.) Ксенофонт утверждает естественность разделения людей на свободных и рабов, труда – на умственный и физический, возможность производительно выполнять «наиболее простую работу», обусловленность степени разделения труда рынком сбыта, высказывается о предназначении денег. Мысли Аристотеля по поводу

организации труда в его творениях «Никомахова этика» и «Политика» по сути совпадают с выводами Ксенофонта. Платон в трудах «Государство» и «Законы» описал некоторые элементы, впоследствии составившие модель коммунистического устройства государства и экономики. Ему принадлежит идея о необходимости разделения труда, т.е. сформулировал принцип специализации. Сократ обратил внимание на необходимость подбора кадров для управленческой деятельности, обнаружил общность функций управления для промышленности, торговли, военных действий. Иными словами, Сократ сформулировал принцип универсальности управления.

В Древнем Риме Диоклетианом (4-3 века до н.э.) была предложена организация труда по региональному принципу. Сделано это было по причине сложности сбора налогов с огромной территории Рима. Поэтому в 284 г. н. э. император Диоклетиан разделил империю на 101 провинцию, все они сводились в 12 диоцезов, а те в свою очередь, в 4 географических региона. Ему присваивается идея создания линейной организационной структуры [26]. Достижения древнеримской цивилизации на практику управления хозяйством проявляется и сегодня в ряде европейских государств.

В развитии практики организации труда в феодальном обществе Западной Европы можно отметить в качестве основных вех установление домениальной системы хозяйствования (11-15 века н.э.), зарождение рыночных отношений, создание предпосылок для зарождения мирового хозяйства.

XVI век в Западной Европе ознаменовал зарождение новых форм организации труда и производственных отношений. В этот период возникают мануфактуры – капиталистические предприятия, работа на которых основана на разделении труда и ручной ремесленной технике. В XVIII в. Мануфактуры сменили фабрики с новой системой организации производства. В этот период становятся неизбежными учет, анализ и расчетное дело, контроль, организация труда. Без них немислимы товарное производство и торговля. В

1688г. в работе Вобана “О проведении хронометража для установления сдельной оплаты труда” сделана попытка ввести нормы труда, изменить подход к оплате труда, мотивировать производительный труд. В 1700 г. Аммонтон сделал доклад в Парижской академии наук “Об экспериментах относительно специфической и действительной скорости людей и лошадей при различных работах”, в которой сделана попытка анализа трудовых процессов, и установления их зависимостей от элементов производства [28]. Шувалов П.И. (управляющий Тульским оружейным заводом) в 1761 г. написал инструкцию, в которой обосновал принципы взаимозаменяемости при производстве вооружения. А механик этого же завода, Захаво П.Д. (1818 г.) применил принцип разделения труда в процессе обработки штыка (18 операций, 11 операций на специализированном оборудовании).

Зарождение капиталистических экономических отношений в XVIII веке характеризуется созданием крупных предприятий для поставки больших партий товаров на рынок, быстрым ростом торгового капитала и его господство над промышленным. Отделение производителей от средств производства явилось в эту пору причиной позитивных преобразований в хозяйственной жизни общества, зарождению предпринимательской деятельности, внедрению в экономическую жизнь рыночных отношений, развитию науки об организации труда. В учении физиократов были проведены исследования в области управления трудом, финансами, ценообразованием и т.п.

Исследованиями в области организации и производительности труда занимались изобретатель ватермашины, основатель текстильной промышленности Р. Аркрайт, физик Ш.О. Кулон, американский изобретатель и промышленник Э. Уитни, англичанин, создатель вычислительной машины Ч. Бебидж и другие. Р. Аркрайту впервые удалось обеспечить непрерывность технологического процесса за счет разделения труда, планирования размещения оборудования, координации действий машин и людей, жесткого требования соблюдения дисциплины, системы штрафов [29]. Заслуга Ш.О.

Кулона в области организации труда состоит в идее хронометража рабочего времени, которую он описал в докладе «О производительности человеческого труда» [30]. Э. Уитни подарил идею стандартизации деталей, сформулированную в концепции «взаимозаменяющих частей» [31]. Он является разработчиком методов контроля качества. Кроме, того, первый сборочный конвейер – тоже его изобретение. Ч. Бебидж в первой в мире публикации в области научного управления под названием «Об экономии материалов и оборудования» описал методику учета затрат рабочего времени при выполнении отдельных операций производственного цикла, высказал идею вознаграждения за производительный труд, предложил способ использования статистических данных для сравнительного анализа однопрофильных предприятий, определил роль машин в разделении труда, сформулировал принципы контроля и управления промышленным предприятием [32].

В конце 18 века А. Смит в труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» сформулировал мысль о разделении труда как основной составляющей организации производства. Он указал способы повышения производительности труда за счет увеличения ловкости и мастерства отдельного рабочего, экономии времени и содействия изобретения машин. Он также указал последствия глубокого разделения труда в машинном производстве – превращение деятельности работника в выполнение повторяющихся операций. Учение о рыночной системе хозяйствования А. Смита легло в основу политической экономии. Экономический порядок по А. Смиту означает саморегулирование, саморазвитие, эффективное функционирование рыночной системы. Основным условием богатства страны, по Смиту, является свобода хозяйствования. Он утверждает целесообразность международного разделения труда, свободу торговли стран мира, развитие в стране производства только тех товаров, которые менее затратны, чем их производство в других местах. Таким образом, А. Смит предложил систему организации труда, в которую вовлечены не отдельные

предприятия, а экономики стран мира. Разразившийся кризис 1929-1933 годов привел к рождению новой теории Ф.Д. Рузвельта, основанной на использовании возможностей государства для регулирования хозяйственной деятельности.

«Общая теория занятости, процента и денег» Дж. М. Кейнса стала основной учения о необходимости государственного регулирования экономики.

В середине 19 века преподаватель Императорского технического училища Советкин Д.К. (основоположник русской системы профессионального образования, он занимался изобретательством, в частности, сконструировал двухкорпусный плуг и трёхконный привод молотильной машины) [33] в работе «Русский метод обучения ремеслам» провел научный анализ производственного процесса, обучающего разумному расходованию времени и сил [34].

Последняя треть 19 века характеризуется бурными переменами в организации труда в западных странах, основу которых составил переход от ручного труда к машинному. Этот период принято называть эпохой промышленной революции. Уровень развития теории и практики организации и управления производством поднимается на следующую ступень. Необходимость в совершенствовании организации труда вытекает из того, что при машинном производстве процесс производства дробится на отдельные фазы, которые должны быть согласованными. Чтобы обеспечить ритмичную работу, нужно составить алгоритм согласованных действий машин и рабочих, согласовать количество машин и рабочих, их обслуживающих, задать темп работы, соблюдать выполнение норм и пропорций на каждом этапе. Для этого нужно с помощью научного эксперимента спроектировать технологический процесс, рассчитать объем производимой продукции, определить оптимальные нормы для рабочих в каждом звене процесса.

В это время зарождается промышленная буржуазия, идеологом которой стал Д. Рикардо – исследователь экономических процессов рынка, капиталистического производства и организации труда. Ж. Б. Сэя, занимаясь вопросами управления производством, много внимания уделял предпринимательству.

Достижением промышленной революции явилось выдвижение на первый план проблем управления хозяйственной, производственной, экономической деятельности.

В 40-х годах XIX столетия капиталистическая система хозяйствования, порабощение рабочих машинами, непрекращающееся повышение интенсивности труда привели к обострению борьбы между трудом и капиталом. В эту пору возникает учение рабочего класса – марксизм К. Маркса и Ф. Энгельса. Уничтожение частной собственности, сосредоточение управления средствами производства в руках общества – основная идея марксизма.

Во второй половине XIX в. в США стала быстро развиваться американская система производства. В ней были объединены идеи европейцев в создании механизированных фабрик и производства взаимозаменяемых деталей для предприятий разных отраслей. В это время в американской промышленности наблюдалась большая нехватка кадров. Наличие этой проблемы определило необходимость научного подхода к управлению. Вклад в решение этой задачи внесли Г.В. Пур (финансовый аналитик, теоретик менеджмента и юрист) и Г.Р. Таун (президент Американского общества инженеров-механиков ASME, бизнесмен, инженер). Г.В. Пур считал необходимым наличие четкой организационной структуры и квалифицированного управленческого аппарата, наделенного полномочиями для принятия решений. Г. Таун начал внедрять на своих заводах новые методы управления. Своеобразной установкой его деятельности считается тезис: «Управление фабрикой является не менее важным, чем техника». Доклад в ASME Г. Тауна предопределил направление

дальнейшей эволюции управленческой мысли. На том же собрании ASME Г. Меткалф представил доклад об изобретенной им системе отчета и контроля. Основными элементами этой системы являлись специальные учетные карточки, которыми было необходимо сопровождать каждую партию производимой продукции. Введение таких карточек позволяло обеспечить лучшую координацию и контроль производства. Г. Меткалф впервые ввел в менеджмент слово «наука». Ему принадлежит утверждение о том, что управление арсеналами и цехами есть в высокой степени искусство, зависящее от применения к великому множеству разнообразных ситуаций определенных принципов, которые, вместе взятые, составляют то, что можно назвать наукой управления [35]. Ф.А. Хэлси (профессор Колумбийского университета, инженер) докладе «Система премирования при оплате труда» подверг критике системы участия в прибылях ввиду ее «несправедливости» и «неэффективности», и предложил свою разработку систем заработной платы, за что был награжден первой золотой медалью ASME. Работы членов общества ASME стали последним звеном, необходимым для формирования управленческой науки [36].

Возникновение современной науки управления, организации труда пришлось на начало XX века. Это явление было вызвано многочисленными исследованиями ученых, инженеров, практиков производственных процессов, стремлением создать научную систему организации труда для повышения интенсивности и производительности труда. Результаты исследований показали, что на производительность труда влияют многие факторы: экономические, технические, социальные, психологические и другие.

Ф. Тейлор в своей книге «Принципы научного менеджмента», говоря о первоочередной задаче всякой хорошей организационной системы, подчеркивает, что таковой является «выработка первоклассных идей, и при систематической организации труда» [37]. Необходимость написания книги Ф. Тейлор обосновывает следующими причинами: громадностью убытков,

которые терпит страна в результате недостаточной производительности повседневной деятельности; существованием лекарства от недостаточной производительности в виде систематической организации труда; существующей возможностью доказательства того, что «наилучшая организация труда представляет собой настоящую науку, опирающуюся на ясно определенные законы, правила и принципы, как на свой фундамент». В 1895 г. на заседании ASME Ф. Тейлор представил доклад «Система поштучной оплаты», в котором было предложено установление точной нормы времени, необходимой для выполнения работы (хронометраж). В книге «Научная организация труда» Ф. Тейлор обосновал необходимость разделения труда, стандартизации инструмента, ведения хронометража, применения сдельно-прогрессивной оплаты труда, обоснования нормы выработки, научного подхода к организации труда. Он первым объединил попытки рационализации труда в систему знаний, т.е. зародил науку об организации труда.

Свой вклад в развитие научной организации труда внесли супруги Ф. Гилбрет и Л. Гилбрет. Они исследовали возможность увеличения выпуска продукции за счет уменьшения физических усилий, числа лишних движений. Исследования проводили с помощью фотографий трудовых движений (карты цикла одновременно выполняемых микродвижений). Так были заложены основы современного метода нормирования по микроэлементам. Результаты своих исследований супруги Гилберт изложили в трудах «Изучение движений», «Психология управления», «Начала научного управления», «Факторы утомляемости», «Практическое применение движений», «Исследование движений для инвалидов» и др. Эти труды активно использовались, в том числе, и в России, во многих отраслях промышленности, медицине и быту [38].

Соратник Ф. Тейлора Г. Гант исследовал производственный процесс в целом. Он предложил диаграмму, состоящую из отрезков (задач) и точек (завершающих задач, или вех), как средство для представления длительности

и последовательности задач в проекте. Диаграммы Ганта представляют графическое планирование производственного процесса, и являются мощным аналитическим инструментом [39].

Сопоставимой с Ф. Тейлором фигурой в науке об организации труда был французский инженер, родоначальник административной школы менеджмента, наиболее значительный представитель европейской управленческой мысли первой половины XX в. А. Файоль. По его мнению, управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать. Принципы управления А. Файоля способствовали упорядочению управленческого процесса на многих европейских и американских предприятиях [40].

Последователь Ф. Тейлора американский инженер Х. Эмерсон продолжил исследования в области научной организации труда. В его труде «Двенадцать принципов производительности» сформулированы принципы организации труда (точно поставленные идеалы или цели; здравый смысл; компетентная консультация; дисциплина; справедливое отношение к персоналу; быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет; диспетчирование; нормы и расписания; нормализация условий; нормирование операций; писанные стандартные инструкции; вознаграждение за производительность), следование которым обеспечивает повышение производительности труда в любой сфере деятельности. По убеждению Эмерсона, «работать напряженно – значит прилагать к делу максимальные усилия; работать производительно – значит прилагать к делу усилия минимальные» [41].

Р. Олдс впервые применил сборочный конвейер для сборки автомобилей, а Г. Форд первым организовал с помощью промышленного конвейера поточное производство автомобилей. Он создал научную организацию труда по названию «фордизм», которое представляло собой сложное политэкономическое явление. Фордом было внедрено вертикальное построение управления предприятием, стандартизация всех факторов

производства, детальная разработка всех технологических процессов, синхронизация техпроцессов, максимальное разделение труда, поддержание ритма с помощью механического регулятора (конвейера), освобождение основных производственных участков от подготовки и обслуживания производства [42].

Внедрение в производство идей научного управления позволило значительно увеличить производительность труда. При том значительно повысилась и интенсивность труда рабочих, что привело к напряжению в отношениях между рабочими и менеджерами. В силу того, что исходным в управлении явилась задача, ее стандартизация и рационализация операций по ее выполнению, а не человек, выполняющий работу, научный менеджмент оказался не столь эффективным, как этого ожидали его разработчики [43].

Внимание к человеку является основной отличительной характеристикой школы человеческих отношений, зародившейся в современном менеджменте в 20-30-е гг. XX в. Э. Мэйо – представитель Гарвардской социологической школы, один из основателей этой теории. Его социально-управленческая теория связала воедино представления об устройстве общества, государства, о сущности человека, его роли в промышленной организации. Считается, что именно Э. Мэйо научно доказал существование психосоциального фактора роста производительности труда.

Качество взаимоотношений между рабочими и руководителями отражается на производительности труда [44].

В XX веке в науку об организации труда исследователями разных стран был внесен значительный вклад. Классическая концепция труда была главным направлением, которое определило развитие производительных сил, позволило повысить эффективность труда на всех предприятиях развитых стран, изменила производственные отношения [45].

1.4 Российский опыт организации труда

Рождение и развитие научных теорий управления (организации труда) в странах Западной Европы и США по времени совпало с протеканием подобных процессов в России и Восточной Европе. Российские и восточноевропейские исследователи закономерностей в управлении, организационной теории предлагали свои методы рационализации труда. В развитие российской экономической мысли внес вклад основатель польской научной школы управления К. Адамецки. Кроме создания прибора, с помощью которого можно было создавать гармониграммы, представлявшие собой сети технологического процесса, заслуга К. Адамецки в развитии теории управления состоит в том, что он предложил совместить графики работы агрегатов и людей, максимально загружая машины, и приводя работу людей в систему. Он создал теорию построения производственных процессов во времени, графики движения деталей по операциям, формулы для расчета производственного цикла. Им была сформулирована концепция гармонизации, принципы которой заключались в соблюдении законов разделения труда, концентрации и интеграции и гармонии (в «устройстве организма», в действии и «духовной гармонии, которая должна связывать все человеческие личности, сотрудничающие в одном сложном организме, каким является каждое производственное предприятие»). К. Адамецки выделили четыре функции научного управления: анализ; планирование; исполнение; контроль. Он заострял внимание на том, чтобы все эти функции выполнялись последовательно: «Каждая функция совершалась в своё время, ни раньше, ни позже».

Синтез основных идей К. Адамецки представлен в виде двух его научных трудов «Принципы науки управления» и «Себестоимость и её исчисление». Наследие К. Адамецки позволяет считать его одним из основоположников классической школы управления [46].

В 70-х годах XIX века сотрудники Московского высшего технического училища на Всемирной торговой выставке в Вене (1873 г.) представили собственную методику рационализации трудовых движений, за что получили «Медаль преуспевания». Позднее, из-за первой мировой и гражданской войн, исследований в области усовершенствования организации труда проводилось немного, но и в это время некоторыми исследователями были получены серьезные результаты, продвинувшие отечественную науку об организации труда далеко вперед. Среди них заслуженно звучат имена А.А. Богданова, О.А. Ерманского, А.К. Гастева, П.М. Керженцева и др.

А. А. Богданов – философ, естествоиспытатель, экономист заметил, что управление в природе, технике и обществе имеют похожие черты, что натолкнуло его на мысль о возможном существовании особой организационной науки – тектологии. Целью тектологии является превращение мира в организационное целое, более совершенное, чем это было ранее [26]. Он недооценивал социально-экономическую деятельность людей, считая главной технической организацию. Интересной была мысль А. А. Богданова о том, что дезорганизация является частным случаем организации. В силу разностороннего глубокого развития А. А. Богданов имел абстрактные взгляды по многим вопросам, в частности, в вопросе научной организации труда, что не позволило широко распространить их. Его идеи опережали время, а потому большинство из них не получили развития. Тем не менее, некоторые его умозаключения нашли применение в кибернетике и сетевых методах планирования идей [47]. Изыскания в области организации труда представляют концепцию «Организационного управления» А.А. Богданова.

Концепция «физиологического оптимума» О. А. Ерманского представляет собой учение о рационализации управления производством, в котором сформулированы принципы (положительный подбор элементов, достижение организационной суммы, обеспечение «оптимума»), методы количественной оценки рациональности. Широкое понимание

совершенствования управления производством были сведены им к решению проблем управления предприятием и рабочими процессами.

В 1920 году был создан Центральный институт труда (ЦИТ), который возглавлял А.К. Гастев. Институт занимался исследованиями в области рационализации методов труда, подготовкой рабочих кадров. Концепцию «трудовых установок» и «узкой базы» выдвинул руководитель ЦИТа. В ней были заложены основы кибернетики, инженерной психологии и эргономики. Сотрудники ЦИТа элементами этой теории считали теорию трудовых движений в производственном процессе, организацию рабочего места; методику рационального производственного обучения и пр. Результатами их исследований стали практические руководства, с помощью которых можно было разрабатывать стандарты производственных операций, адаптировать работников к постоянным изменениям, стимулировать их творчество в труде. А. К. Гастев и его последователи считали, что научная организация труда необходима не только в технически оснащенном производстве, но и в «любом сарае», в самом «неустроенном медвежьем углу России». Его концепция «узкой базы» может быть передана словами «рабочий, который управляет станком, есть директор предприятия, которое известно под именем станка». Закономерности управления эти станком составляют следующий порядок: «расчет – установка – обработка – контроль – учет – систематика – расчет», который нужно соблюдать и при управлении предприятием, и в управлении государством [48]. А. К. Гастеву принадлежит методика быстрого обучения высококвалифицированных работников, позволявшая в 5-6 раз сократить сроки. Это была система подготовки кадров, известная как «метод обучения ЦИТ» (обучение определенным, наиболее рациональным методам труда, выявленным на основе расчленения операции на элементы, изучения и отбора лучших из них). ЦИТ пошел дальше в развитии «Русского метода» формирования у рабочих профессионального мастерства [6]. А. К. Гастев считается родоначальником «социальной инженерии».

Сторонниками социального подхода к управлению были П. М. Керженцев и Н. А. Витке. Первый выдвинул «теорию организационной деятельности», выделив в ней три главных элемента: труд, производство и управление. Главную роль среди них П. М. Керженцев отводил управлению, под которым понимал наиболее рациональные приемы и методы выполнения управленческих действий (формирование организационных структур, распределение обязанностей, планирование, учет, подбор и распределение кадров, поддержание дисциплины). Постановку целей и задач, разработку планов, учет, контроль, координацию использования ресурсов (людских и материальных) он считал необходимыми в организации любой сферы деятельности. По мнению П. М. Керженцев научная организация труда нуждается в поддержке рабочих, но главную роль отводил руководителям-профессионалам.

В «социально-трудовой концепции управления производством» Н. А. Витке управление вещами и людьми четко разграничивалось. В его учении главная роль отводилась административной функции. Н. А. Витке сформулировал требования к руководителям, так как именно они призваны административную функцию реализовать. Чем выше уровень организации труда, тем большая роль административной функции [49].

Развитие науки об организации труда неразрывно связано с именем вождя революции 1917 года – В.И. Лениным. В.И. Ленин считал систему Тейлора образцом капиталистической рационализации труда и злейшей формой «порабощения и выжимания добавочного количества труда, силы, крови и нервов меньшинством имущих классов из трудящихся...» [50]. В условиях строящегося социализма В. И. Ленин призывал использовать достижения буржуазной науки и практики, все прогрессивное системы Тейлора, соединяя «эту систему с сокращением рабочего времени, с использованием новых приемов производства и организации труда без всякого вреда для рабочей силы трудящегося населения». Внедрение научной организации труда в народном хозяйстве В.И. Ленин провозгласил

важнейшей государственной задачей. Являясь теоретиком, пропагандистом и организатором НОТ, в статье «От разрушения векового уклада к творчеству нового» он писал «Строить новую дисциплину труда, строить новые формы общественной связи между людьми, строить новые формы и приемы привлечения людей к труду, это – работа многих лет и десятилетий. Это – благодарнейшая и благороднейшая работа» [51]. Идеи В. И. Ленина по развитию научной организации труда непременно воплощались. На это выделялись немалые средства, несмотря на бедствующее положение населения. В 1923 г. по инициативе В.И. Ленина при Наркоме РКИ (рабоче-крестьянской инспекции) был создан Совет по НОТ во главе с В.В. Куйбышевым. Активно пропагандировали научную организацию труда Г. М. Кржижановский, Г. К. Орджоникидзе, М. В. Фрунзе, Е. М. Ярославский, Н. К. Крупская.

В. Н. Родионова работы концепции А.А. Богданова, О.А. Ерманского, А.К. Гастева, В.И. Ленина и других авторов (1900-1930 г.г.) объединила в школу «научной организации производства». В этот период было опубликовано около 800 научных работ по рационализации труда, организации производства и управления. Среди авторов этих работ В. И. Иоффе, О. И. Непорент, Л.В. Канторович и др.

В 1926 г. СовНОТ был ликвидирован, а на предприятиях, в трестах и т.д. было рекомендовано создание бюро по рационализации. Но постепенно на предприятиях функции специальных рационализаторских органов стали переходить к заводским службам, в которых они и «потерялась». С 1926 г. до 1960 г. понятие «научная организация труда» практически перестало встречаться. Но работы по совершенствованию организации труда продолжались в отраслевых проектно-технологических институтах, бюро нормативов по труду.

В 1955 г. был вновь организован Научно-исследовательский институт труда (НИИ труда) Государственного комитета по труду и заработной плате при Совете министров СССР. Обобщение опыта советских предприятий

было осуществлено на Всесоюзном совещании по НОТ в 1967 г. Развитие НОТ вновь стало государственной задачей. Была введена статистическая отчетность предприятий по выполнению плана внедрения НОТ [7].

Ученые, изучающие вопросы организации труда, работавшие в 1930-1965 годы представляют «Новую школу». Особый вклад в этот период в теорию организации труда внесли академики А.И. Берг и В.М. Глушков, Д.Е. Слуцкий, Л.В. Канторович, Л. Лурье, В.В. Новожилов, С.Г. Струмилин, В.С. Немчинов и др.[52]

Внутренние противоречия в народном хозяйстве в 80-90 г.г. сделали государственную систему внедрения НОТ недостаточно эффективной. Переход к рыночным отношениям, отказ от командно-административного подхода к управлению народным хозяйством привели к разрушению системы внедрения научной организации труда. Перед каждым предприятием встала задача разработать свою собственную систему НОТ. В силу нескольких причин изменилась и оценка значимости организации труда. Во-первых, рациональная организация труда стала экономически целесообразной, так как стала средством достижения целей организации. Во-вторых, для привлечения инвестиций стало необходимым обоснование привлекательности предприятия, которая заключается, в том числе, и в научной организации труда. В третьих, формирование стратегии предприятия основывается на отношении к издержкам производства, к экономии на затратах труда. В рыночных условиях и меняющемся уровне цен прирост выручки может быть получен, если сокращение времени производства (длительности производственного цикла) позволит предприятию хотя бы на время оказаться победителем в борьбе с конкурентами [7].

В связи с глобализацией экономических процессов, интернационализацией управления, в теории организации труда возникает много новых проблем: закономерности, формы, методы управления, особенности национальных стилей руководства на предприятиях, их

унификация и т.д. Решение этих проблем должно быть основано на современных достижениях науки и практики с учетом исторического опыта и существующих теорий.

Итак, организация труда является одним из самых важных факторов эффективности производства и деятельности. Рациональная организация труда – неременное условие конкурентоспособного устройства производства.

1. Понятие «организация труда» основано на понятиях «труд», «процесс труда» и «организация», каждое из которых, в свою очередь, является составным, емким экономическим (и не только) термином.

2. «Организация труда» – понятие многогранное. Оно рассмотрено с разных позиций: как составная часть организации производственной деятельности, как организация производства, как организация управления, как экономическая система, как область знания. Научная организация труда призвана решать экономическую, психофизическую и социальную задачи. В организации труда соблюдаются всеобщие принципы: научность, системность, планомерность, комплексность, экономичность, демократизм, ответственность, нормативность, гуманизация. Она может приобретать разнообразные формы: от примитивной («инфракрасной») до самой современной («бирюзовой» организации). Содержание организации труда на производстве и может быть сгруппировано в следующие компоненты: разделение труда; кооперация труда; организация рабочего места; организация обслуживания рабочего места; установление приемов и методов труда; установление меры (нормы) труда; учет, анализ и планирование трудовой деятельности.

3. Понятие «организации труда» является исторической категорией. Оно прошло многовековой эволюционный путь, который представлен несколькими этапами, каждый из которых имеет свои характеристики (временные, территориальные, условия производства, школы, концепции, принципы и т.д.).

Понимание роли «организации труда» обеспечивает эффективную деятельность, рождает необходимость осознанного глубокого изучения её вопросов.

2 Общая характеристика и экспресс-анализ деятельности МУП города Абакана «Водоканал»

2.1 Общая характеристика МУП города Абакана «Водоканал»

Унитарное предприятие – это коммерческая организация, которая не наделена собственником правом собственности на закреплённое за ней имущество. Их имущество является неделимым, и не может быть распределено по вкладам, паям, долям, акциям. В такой форме создаются только государственные и муниципальные предприятия. В соответствии с п. 2 ст. 50 и ст. 113 Гражданского кодекса Российской Федерации унитарные предприятия являются коммерческими юридическими лицами, то их деятельность направлена на извлечение прибыли в пользу собственника имущества – государства или муниципального образования, а также для покрытия собственных расходов. Кроме этого, целью деятельности является удовлетворение интересов государства, обеспечение государственных нужд. Документом, определяющим порядок управления унитарного предприятия, является его устав [53].

Муниципальное унитарное предприятие г. Абакана «Водоканал» – коммерческой организацией, созданная в соответствии с законодательством РФ на основании Постановления Мэра города от 27 августа 1997 года. Учредителем и Собственником является муниципальное образование город Абакан. Устав предприятия представлен в ПРИЛОЖЕНИИ А Устав предприятия. Муниципальное унитарное предприятие города Абакана «Водоканал» (далее – МУП «Водоканал») – предприятие жилищно-коммунального комплекса, основной целью создания и предметом деятельности которого является решение социальных задач в сфере водоснабжения и водоотведения Муниципального образования город Абакан. Деятельность осуществляется на объектах коммунальной инфраструктуры, переданных предприятию, в соответствии с

Распоряжениями Комитета муниципальной экономики Администрации города Абакана на праве хозяйственного ведения. Информация об имуществе, находящемся в хозяйственном ведении МУП «Водоканал» представлена в таблице 1 [54].

Полное наименование организации: Муниципальное унитарное предприятие города Абакана «Водоканал»

Сокращенное наименование организации: МУП «Водоканал».

Таблица 1 Имущество, находящееся в хозяйственном ведении МУП «Водоканал»

Наименование объекта	Ед. изм.	По состоянию на 01.01.2018	По состоянию на 01.01.2019
Насосные станции 1-го подъема	шт.	6	6
Насосные станции 2-го подъема	шт.	2	2
Повысительные насосные станции (ПНС)	шт.	46	43
Сети водоснабжения	км	254,1	264,01
Сети канализации	км	287,3	289,59
Канализационные насосные станции (КНС)	шт.	38	38
Пожарные гидранты	шт.	490	499
Водоразборные колонки	шт.	54	54

МУП «Водоканал» выполняет комплекс мероприятий по эксплуатации и поддержанию работоспособности и исправности оборудования КНС, ПНС, сетей водопровода и канализации, переданных на техническое обслуживание Комитетом муниципальной экономики Администрации города Абакана. Информация об имуществе, переданном на техническое обслуживание МУП «Водоканал» представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Имущество, находящееся на техническом обслуживании МУП «Водоканал»

Наименование объекта	Ед. изм.	По состоянию на 01.01.2018	По состоянию на 01.01.2019
Повысительные насосные станции (ПНС)	шт.	17	17
Сети водоснабжения	км	23,9	24,67
Сети канализации	км	19,8	20,30
Канализационные насосные станции (КНС)	шт.	2	2

Организация филиалов не имеет.

Юридический адрес: 655003, Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Катерная 38, а/я 471

Фактический адрес: 655003, Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Катерная 38, а/я 471

тел. факс.(3902)-34-32-96,

e-mail: VODOKANAL_ABAKAN@MAIL.RU

Деятельность предприятия носит непрерывный характер.

Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц [55].

Штатным расписанием определяется количество работников предприятия МУП «Водоканал». Его содержание является стандартным для всех предприятий подобного профиля и масштаба. Оно включает перечень должностей, штатных единиц, сведения об окладах сотрудников, месячной заработной плате и имеющихся надбавках, определяемых внутренними нормативными актами предприятия.

2.2 История МУП города Абакана «Водоканал»

Основные задачи водоснабжения и водоотведения в городе Абакан Республики Хакасия решаются муниципальным унитарным предприятием «Водоканал».

До середины 70-ых годов прошлого столетия в Абакане централизованной системы водоснабжения и водоотведения не существовало. Обеспечение водой предприятий и жилых домов осуществлялось двумя десятками отдельных скважин с насосами,

снабженных небольшими участками водопроводных сетей и водозаборными колонками. Канализация представляла собой несколько десятков километров сетей, собирающих сточные воды центральной части города и станции перекачки (КНС-1). Обслуживали сооружения всего три человека. По мере роста города, ввода новых промышленных, культурных и жилых объектов возникла необходимость строительства станции второго водоподъема. Позднее на этой станции была построена хлораторная для обеззараживания воды жидким хлором. В 70-е годы объем подачи воды и отвода сточных вод составлял уже 50-60 тыс. куб. м. в месяц. В 1965 комбинат коммунальных предприятий (руководитель А.М. Соседкин) был разделен на пять самостоятельных подразделений. В их числе оказались цех водопроводно-канализационного хозяйства, участок водопровода, участок канализации. Именно с этого момента начинается история развития МУП «Водоканал».

Бурный прирост населения, масштабное строительство в городе влечет, как правило, рост и водопроводно-канализационного хозяйства. На основании приказа областного управления жилищно-коммунального хозяйства и решения исполкома Абаканского горсовета с 1 мая 1973 года образовано производственное управление водопроводно-канализационного хозяйства города Абакана. Руководителем хозяйства назначен А.М. Соседкин, главным инженером – Б.Н. Балдуев. Под их руководством началось становление предприятия, именуемое МУП «Водоканал». В этом процессе значительная помощь предприятию оказывали заместитель председателя горисполкома Н.П. Кутумов и заместитель председателя облисполкома Г.А. Вяткин. Основная инфраструктура водопроводно-канализационного хозяйства была сформирована именно в эти годы.

В 1974 году управление Водоканала вошло в состав производственного управления «Красноярсккрайводоканал». Расширила структуру предприятия химико-бактериологическая лаборатория, введенная в эксплуатацию в этом же году. Лаборатория позволила проводить мониторинг качества воды, которой снабжался город. Созданное в 1985 году

на базе Абаканского Водоканала производственное управление «Хакоблводоканал» включило в свой состав Абаканский цех водопроводно-канализационного хозяйства.

Перемены устройства страны, преобразование Хакасской автономной области в Республику Хакасия (1992 г.) привели и к реорганизации производственного управления «Хакоблводоканал». Так, на основании решения Абаканского горисполкома, Абаканский цех ПУ «Хакоблводоканал» был реорганизован в муниципальное предприятие «Абаканский водоканал». Позднее (в 1997 году) на основании Постановления Мэра города Абакана от 27 августа 1997 года № 715 было создано Муниципальное предприятие г. Абакана «Водоканал» (МП "Водоканал"). В 2017 году предприятие, в соответствии с Уставом, переименовано в Муниципальное унитарное предприятие города Абакана "Водоканал" (МУП "Водоканал") [56]. В настоящее время МУП "Водоканал" представляет собой важнейшую систему жизнеобеспечения Республики Хакасия – систему водоснабжения и водоотведения, обеспечивающую распределение воды для питьевых и промышленных нужд. МУП «Водоканал» наделено статусом гарантирующей организации для централизованной системы холодного водоснабжения и водоотведения города Абакана, жилых районов Нижняя Согра, Верхняя Согра, разъезда и железнодорожной станции Подсиний согласно Постановлению Администрации г. Абакана от 08.12.2014 № 2532.

МУП «Водоканал» за годы деятельности имеет множество наград. Среди последних из них дипломы комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности при Правительстве РХ в номинации «Лучшее защитное сооружение гражданской обороны» (2018 г.), благодарственное письмо от администрации города Абакана за участие в смотре-конкурсе «Лучшее состояние условий и охраны труда в организациях города Абакана» (2017, 2018 г.г.), грамоты и благодарственные письмо от администрации города Абакан, организаций города за помощь в проведении масштабных мероприятий по

благоустройству, развитию инфраструктуры и т.п. МУП «Водоканал» имеет лучшую учебно-материальную базу для обучения населения в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций.

2.3 Основные виды деятельности МУП «Водоканал»

Основным видом деятельности МУП «Водоканал» является распределение воды для питьевых и промышленных нужд. Кроме этой деятельности, предприятие жителям и организациям города предоставляет услуги по строительству водопроводных и канализационных сетей, отоплению сетей, прочистке сетей канализации, сварке полиэтиленовых труб и многие другие услуги. Среди прочих услуг наибольшим спросом пользуются следующие услуги:

- услуги по строительству инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения, гидротехнических сооружений;
- услуги по производству санитарно-технических работ, монтажу отопительных систем, систем кондиционирования воздуха, прочих строительного-монтажных работ;
- услуги по выполнению гидроизоляционных работ, работ по установке строительных лесов и подмостей, работ по сборке и монтажу стальных строительных и сборных конструкций;
- услуги по перевозке грузов специализированными и неспециализированными автотранспортными средствами и др.

Полный перечень услуг предприятия представлен в приложении Б. Вопросами предоставления услуг занимается производственный отдел предприятия.

2.4 Организационная структура МУП «Водоканал»

Наилучшая организационная структура предприятия та, которая позволяет эффективно взаимодействовать с внешней средой, продуктивно и целесообразно распределять и направлять усилия своих сотрудников и, таким образом, удовлетворять потребности клиентов и достигать своих целей с высокой эффективностью [57].

Службы эксплуатации в настоящее время на большинстве предприятий представляют собой организованную совокупность взаимосвязанных подразделений, каждое из которых занимается решением специфических задач. Линейно-функциональные организационные структуры управления эффективны в условиях стабильности, рассчитаны на использование действующих технологий, содействуют эффективному выполнению стандартизированных эксплуатационных мероприятий, ориентированы на ценовую конкуренцию. В них аппарат управления выполняет рутинные, часто повторяющиеся, редко меняющиеся задачи и функции. Линейно-функциональная структура наиболее рациональна в применении на средних и крупных предприятиях (от 500 до 3000 человек). Основу линейно-функциональных структур составляет «шахтный» принцип построения и специализация управленческого процесса по функциональным подсистемам организации (выполнение эксплуатационных мероприятий, снабжение, финансы и т.п.). В каждой подсистеме формируется иерархия служб («шахт»), пронизывающая всю организацию сверху донизу. Результаты работы служб аппарата управления организацией оцениваются показателями, характеризующими выполнение ими своих целей и задач [58].

Организационная структура МУП «Водоканал» представляет собой линейно-функциональную организационную структуру управления. Схематично структура предприятия представлена в Приложение В [59]. Возглавляет МУП «Водоканал» его директор В.Н. Кузнецов, согласно Уставу предприятия, действующий на принципе единоначалия. Директор организует

работу предприятия, в пределах своей компетенции издает распорядительные документы, осуществляет прием и увольнение сотрудников. На должность директора предприятия назначение осуществляет Глава города Абакана. Организационную структуру предприятия составляют аппарат управления и цеховой персонал.

Аппарат управления представлен администрацией, планово-экономическим отделом, отделом закупок, отделом производственно-экологического мониторинга, юридическим отделом, отделом материально-технического снабжения, отделом кадров, отделом сопровождения компьютерных систем, производственно-техническим отделом и отделом материально-технического снабжения. Администрацию составляют главный инженер, главный бухгалтер, заведующий хозяйством-архивариус, делопроизводитель, специалист по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, специалист по охране труда.

Цеховой персонал представляют химико-бактериологическая лаборатория, отдел главного механика, отдел главного энергетика, аварийно-диспетчерская служба, автотранспортный цех, участок по эксплуатации водопроводных путей, водозаборные насосные станции, участок канализации, отдел реализации и учета. В каждом структурном подразделении мастера осуществляют непосредственное руководство рабочими.

Главный бухгалтер МУП «Водоканал» ведет бухгалтерский учет деятельности предприятия, осуществляет контроль над использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, организует учет поступающих денежных средств, материально – производственных запасов, основных средств и т.д. В его подчинении работают сотрудники отдела бухгалтерского учета.

Главный инженер, в основном, руководит всей производственной деятельностью. Именно на нем лежит ответственность за работу цехового персонала. В его обязанности входит обеспечение требуемого уровня

технической подготовки производственников, их эффективность и высокое качество выполняемых работ. Также задачами деятельности главного инженера являются обеспечение эффективности проектных решений, качественная подготовка производства, своевременный ремонт и модернизация оборудования и т.п.

Рабочий персонал, находящийся в подчинении мастеров, выполняет круг обязанностей, определенных трудовым договором.

Среднесписочная численность за 2018 год на предприятии МУП «Водоканал» составила 357 человек. (без учета руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров), из них 45 представителей административно – управленческого персонала, 75 человек, связанных с водопроводом, 67 человек на участке «канализация» и 114 человек во вспомогательных службах (Приложение Б Среднесписочная численность работников за 2016 г.). Учитывая низкий коэффициент текучести кадров на предприятии (он равен отношению числа уволенных к среднесписочной численности, выраженной в процентах, и составил около 2,2% в 2017 г.).

Наличие в МУП «Водоканал» общего руководителя и начальников подразделений, разделяющих свои функции с сотрудниками для решения поставленных задач, существующая практика передачи части работы сотрудника на сотрудника нижестоящего уровня, привлечение к руководству более компетентных, квалифицированных и эрудированных в определенной области специалистов, оперативность принятия решений в нестандартных ситуациях, наличие полной персональной ответственности за результат своей деятельности, все это – проявление достоинств линейно-функциональной организационной структуры.

2.5 Анализ основных финансовых показателей деятельности

Финансовый анализ деятельности предприятия начинается с обзора основных показателей финансово-экономической деятельности.

Имущественное положение предприятия характеризуется данными баланса. Сравнивая динамику итогов раздела актива баланса, можно выявить тенденции изменения имущественного положения.

В 2017 году был по данным Росстата проведен финансовый тест – сравнительный анализ финансового состояния МУП города Абакана «Водоканал» (сравнение проводилось с отраслевыми и общероссийскими предприятиями, основная деятельность которых состоит в распределении воды для питьевых и промышленных нужд) [60].

В качестве базы для сравнения взята официальная бухгалтерская отчетность организаций Российской Федерации за 2017, представленная в базе данных Росстата (2.3 млн. организаций). Сравнение выполняется по 9 ключевым финансовым коэффициентам. Сравнение финансовых коэффициентов организации производится с медианным значением показателей всех организаций РФ и организаций в рамках отрасли, а также с квартилями данных значений. В зависимости от попадания каждого значения в квартиль присваивается балл от -2 до +2 (-2 – 1-й квартиль, -1 – 2-й квартиль, +1 – 3-й квартиль; +2 – 4-й квартиль; 0 – значение отклоняется от медианы не более чем на 5 процентов разницы между медианой и квартилем, в который попало значение показателя). Для формирования вывода по результатам анализа баллы обобщаются с равным весом каждого показателя, в итоге также получается оценка от -2 до +2.

Из финансовых показателей были сравнены коэффициент финансовой устойчивости, платежеспособность, эффективность деятельности. По этим показателям подведен итог и сделан вывод о финансовом состоянии МУП «Водоканал».

Коэффициент автономии (коэффициент финансовой независимости) характеризует отношение собственного капитала к общей сумме капитала (активов) организации. Коэффициент показывает, насколько организация независима от кредиторов. Чем меньше значение коэффициента, тем в

большей степени организация зависима от заемных источников финансирования, тем менее устойчивое у нее финансовое положение.

$$\text{Коэффициент автономии} = \frac{\text{Собственный капитал}}{\text{Активы}} \quad (1)$$

$$\text{Коэффициент автономии} = \frac{(652471 - 185906 - 8724)}{652471} \approx 0,7$$

И числитель, и знаменатель формулы отражены в бухгалтерском балансе организации, где величина активов всегда равна сумме собственного и заемного капитала организации. Общепринятое нормальное значение коэффициента автономии в российской практике: 0,5 и более (оптимальное 0,6-0,7).

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (СОС) показывает достаточность у организации собственных средств для финансирования текущей деятельности [61].

Согласно Приказу ФСФО РФ от 23.01.2001 г. N 16 "Об утверждении "Методических указаний по проведению анализа финансового состояния организаций" коэффициент рассчитывается следующим образом (в Приказе он называется коэффициент обеспеченности собственными средствами):

$$\begin{aligned} \text{Коэффициент обеспеченности СОС} &= \\ &= \frac{(\text{Собственный капитал} - \text{Внеоборотные активы})}{\text{Оборотные активы}} \quad (2) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Коэффициент обеспеченности СОС} &= \\ &= \frac{(457841 - 404518)}{247953} \approx 0,22 \end{aligned}$$

Нормальное значение коэффициента обеспеченности собственными средствами должно составлять не менее 0,1.

Коэффициент покрытия инвестиций – это финансовый коэффициент, показывающий, какая часть активов организации финансируется за счет устойчивых источников: собственных средств и долгосрочных пассивов. Другое название показателя – коэффициент долгосрочной финансовой независимости.

$$\text{Коэффициент покрытия инвестиций} = \frac{(\text{Собственный капитал} + F1[1400])}{F1[1600]} \quad (3)$$

где Собственный капитал = сумме раздела Баланса "Капитал и резервы" плюс задолженность учредителей по взносам в уставный капитал;

F1[1400] – строка баланса "Итого долгосрочные обязательства";

F1[1600] – итого Баланс (т.е. общая сумма активов организации).

$$\text{Коэффициент покрытия инвестиций} = \frac{(457841 + 7279)}{652471} \approx 0,71$$

Если коэффициент близок к 1 или больше, это говорит о полном покрытии долгосрочных вложений в деятельность предприятия собственными средствами и заемными средствами с длительным сроком возврата. При значении менее 0,7-0,8 возможно ситуация, при которой организация не сможет рассчитаться с кредиторами по той причине, что использовала краткосрочные займы и привлеченные на короткие сроки денежные средства для покупки внеоборотных активов (зданий, оборудования и т.п.), которые принесут денежную отдачу позже [62].

Коэффициент текущей (общей) ликвидности (current ratio) является мерой платежеспособности организации, способности погашать текущие (до года) обязательства организации. Кредиторы широко используют данный коэффициент в оценке текущего финансового положения организации, опасности выдаче ей краткосрочных займов. В западной практике коэффициент также известен под названием коэффициент рабочего капитала (working capital ratio).

Коэффициент текущей ликвидности рассчитывается как отношение оборотных активов к краткосрочным обязательствам:

$$\text{Коэффициент текущей ликвидности} = \frac{\text{Оборотные активы}}{\text{Краткосрочные обязательства}} \quad (4)$$

Расчет делают по балансу: числитель формулы берется из актива бухгалтерского баланса, знаменатель – из пассива.

$$\text{Коэффициент текущей ликвидности} = \frac{247953}{185906} \approx 1,33$$

Чем выше значение коэффициента текущей ликвидности, тем выше ликвидность активов компании. Нормальным, а часто и оптимальным, считается значение коэффициента 2 и более. Однако в мировой практике допускается снижение данного показателя для некоторых отраслей до 1,5 [63].

Коэффициент абсолютной (денежной) ликвидности (cash ratio) показывает отношение самых ликвидных активов организации – денежных средств и краткосрочных финансовых вложений – к краткосрочным обязательствам. Коэффициент отражает достаточность наиболее ликвидных активов для быстрого расчета по текущим обязательствам, характеризует "мгновенную" платежеспособность организации.

Коэффициент абсолютной ликвидности является вариацией двух других более распространенных коэффициентов ликвидности: коэффициент текущей ликвидности и коэффициент быстрой ликвидности. При этом в расчете данного показателя используют только самые быстрореализуемые (ликвидные) активы.

Коэффициент рассчитывается следующим образом:

$$\text{Коэффициент абсолютной ликвидности} = \frac{(\text{Денежные средства} + \text{Краткосрочные финансовые вложения})}{\text{Текущие обязательства}} \quad (5)$$

Все составляющие формулы берутся из бухгалтерского баланса организации.

$$\text{Коэффициент абсолютной ликвидности} = \frac{(53637 + 9073)}{(32863 + 142341)} \approx 0,36$$

Чаще в качестве ориентира нормального значения показателя используют значение 0,2 и более. Однако слишком высокое значение коэффициента говорит о неоправданно высоких объемах свободных денежных средств, которые можно было бы использовать для развития бизнеса [63].

Рентабельность продаж – показатель финансовой результативности деятельности организации, показывающий какую часть выручки организации

составляет прибыль. При этом в качестве финансового результата в расчете могут использоваться различные показатели прибыли, что обуславливает существование различных вариаций данного показателя. Наиболее широко используются следующие: рентабельность продаж по валовой прибыли (gross profit margin), операционная рентабельность (return on sales, ROS), рентабельность продаж по чистой прибыли (net profit margin).

$$\text{Рентабельность продаж по валовой прибыли} = \frac{\text{Валовая прибыль}}{\text{Выручка}}$$

Валовая прибыль представляет собой разницу между двумя ключевыми показателями "Отчета о прибылях и убытках": выручкой и себестоимостью продаж.

$$\text{Операционная рентабельность} = \frac{EBIT}{\text{Выручка}} \quad (6),$$

где *EBIT* – прибыль до вычета процентов и налогов.

$$\text{Рентабельность продаж по чистой прибыли} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Выручка}} \quad (7)$$

$$\text{Рентабельность продаж по чистой прибыли} = \frac{29350}{413424} \approx 0,07.$$

Для расчета всех приведенных выше показателей рентабельности достаточно данных, содержащихся во 2-й форме бухгалтерской отчетности – "Отчете о прибылях и убытках" [64].

Норма чистой прибыли (или рентабельность по чистой прибыли) – это показатель чистого прибыли (убытка) организации на рубль выручки. Показатель относится к группе показателей рентабельности, куда также входят рентабельность продаж, рентабельность активов, рентабельность собственного капитала и др.

Норма чистой прибыли характеризует не только прибыльность основной деятельности организации (как рентабельность продаж), а эффективность деятельности в целом. Т.е. учитывается не только прибыль от реализации продукции (работ, услуг), но и выплаты по кредитам, курсовые разницы и прочие прибыли и убытки.

$$\text{Норма чистой прибыли (в процентах)} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Выручка}} \times 100\% \quad (8)$$

$$\text{Норма чистой прибыли (в процентах)} = \frac{29350}{413424} \times 100\% \approx 7,1\% .$$

Если предприятие получило за период убыток, норма чистой прибыли будет отрицательной [65].

Рентабельность активов (return on assets, ROA) – финансовый коэффициент, характеризующий отдачу от использования всех активов организации. Коэффициент показывает способность организации генерировать прибыль без учета структуры его капитала (финансового левериджа), качество управления активами. В отличие от показателя "рентабельность собственного капитала", данный показатель учитывает все активы организации, а не только собственные средства. Поэтому он менее интересен для инвесторов [66].

Рентабельность активов рассчитывается делением чистой прибыли (как правило, за год) на величину всех активов (т.е. сальдо баланса организации):

$$\text{Рентабельность активов} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Активы}} \quad (9)$$

$$\text{Рентабельность активов} = \frac{29350}{652471} \approx 0,045 \text{ (4,5\%)}$$

Приведенные расчеты подтверждают результаты, приведенные в сравнительном анализе подобных предприятий в отрасли. Данные для расчетов взяты у Федеральной службы государственной статистики (Росстат), а также с сайта finmozg.ru [67].

В результате анализа ключевых финансовых показателей организации исследователями установлено следующее. Финансовое состояние МУП города Абакана "ВОДОКАНАЛ" на 31.12.2017 значительно лучше финансового состояния половины всех малых предприятий, занимающихся видом деятельности распределение воды для питьевых и промышленных

нужд (код по ОКВЭД 36.00.2). При этом в 2017 году финансовое состояние предприятия существенно не изменилось.

Показатель	Сравнение показателей	
	с отраслевыми (36.00.2 "Распределение воды для питьевых и промышленных нужд", 116 организаций с выручкой 120 - 800 млн. руб.)	с общероссийскими (106 тыс. организаций с выручкой 120 - 800 млн. руб.)
1. Финансовая устойчивость		
1.1. Коэффициент автономии (финансовой независимости)	0,7 0,5	0,7 0,1
1.2. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	0,2 0,05	0,2 0,07
1.3. Коэффициент покрытия инвестиций	0,7 0,6	0,7 0,2
2. Платежеспособность		
2.1. Коэффициент текущей ликвидности	1,3 1,1	1,3 1,2
2.2. Коэффициент быстрой ликвидности	1,2 0,9	1,2 0,9
2.3. Коэффициент абсолютной ликвидности	0,3 0,04	0,3 0,07
3. Эффективность деятельности		
3.1. Рентабельность продаж	10% 0,7%	10% 2,1%
3.2. Норма чистой прибыли	7,1% 0,1%	7,1% 1%
3.3. Рентабельность активов	4,8% 0,1%	4,8% 3,5%
Итоговый балл 	+1,4 Финансовое состояние организации значительно лучше среднего по отрасли.	+1,4 Финансовое состояние организации значительно лучше среднего по РФ.

Рисунок 5 – Сравнительный анализ финансовых показателей МУП «Водоканал» с отраслевыми и общероссийскими

Такой же вывод можно сделать и при сравнении показателей предприятия со средними показателями для всех отраслей Российской Федерации. Финансовое положение МУП ГОРОДА АБАКАНА "ВОДОКАНАЛ" значительно лучше, чем у большинства сопоставимых по масштабу деятельности организаций Российской Федерации, отчетность которых содержится в информационной базе Росстата и удовлетворяет указанным выше критериям [68].

Подробности сравнительного анализа финансовых результатов МУП города Абакана «Водоканал» соответственными отраслевыми и общероссийскими приведены на рисунке 5.

Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что финансовое состояние предприятия ежегодно изменяется. Лучшие показатели наблюдались в 2012 году (см. рисунок 6). К 2014 произошел спад, сменившийся на положительный рост показателей в результате изменений в стратегическом планировании, структуре предприятия, в организации труда на предприятии.

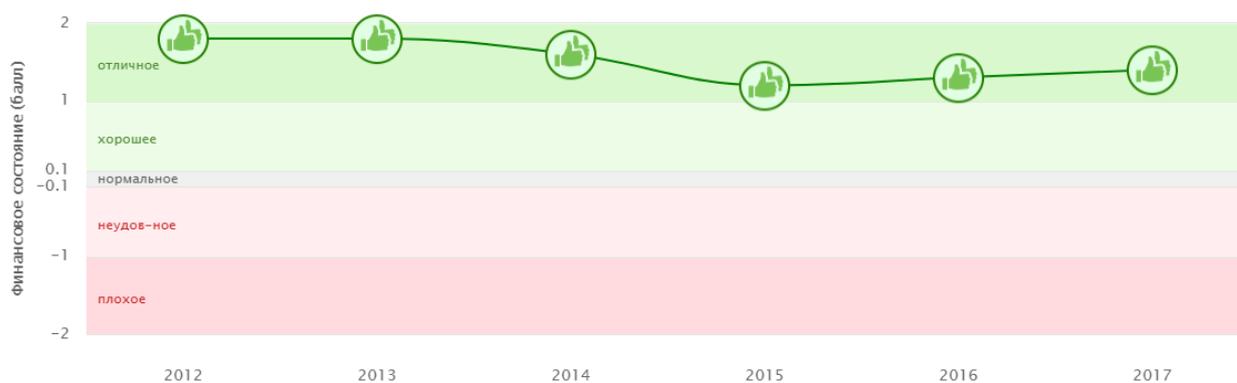


Рисунок 6 – История финансового состояния МУП «Водоканал»

Технико-экономические показатели МУП «Водоканал» приведены в Приложении Г.

Информация об основных показателях финансово-хозяйственной деятельности регулируемой организации за 2017 год (водоснабжение) представлена в приложении Д [69].

Аналитический отчет о финансовых результатах (прибылях и убытках) приведен в Приложении Е.

2.6 Нормативная база для ценообразования на услуги

Основная деятельность МУП «Водоканал» в соответствии с действующим законодательством является регулируемой. При

формировании цен МУП города Абакана «Водоканал» руководствуется правилами, прописанными в «Основах ценообразования № 406» [70]. В них установлено, что тарифы на горячую воду (горячее водоснабжение), на питьевую воду (питьевое водоснабжение), на техническую воду, водоотведение, транспортировку холодной (горячей) воды, на транспортировку сточных вод устанавливаются на основании необходимой валовой выручки, определенной для соответствующего регулируемого вида деятельности, и расчетного объема отпуска воды, объема принятых сточных вод, оказываемых услуг.

Тарифы на питьевую воду и водоотведение на 2017 год были установлены приказом Государственного комитета по тарифам и энергетике Республики Хакасия от 14.12.2016 № 177-в «О внесении изменений в приказ Государственного комитета по тарифам и энергетике Республики Хакасия от 30.11.2015 № 150-в «Об установлении долгосрочных параметров регулирования тарифов на питьевую воду и водоотведение и утверждении производственных программ для МУП «Водоканал», осуществляющего холодное водоснабжение и водоотведение, на 2016-2018 годы».

Предоставление технических условий, порядок подключения, порядок заключения договоров при подключении строящихся, реконструируемых или построенных, но не подключенных объектов капитального строительства к системам холодного водоснабжения и водоотведения прописаны в Регламенте, применяемом в случаях получения технических условий (условий подключения) строящихся (реконструируемых) или построенных, но не подключенных объектов капитального строительства к системам холодного водоснабжения и водоотведения; получения информации о плате за подключение к системам холодного водоснабжения и водоотведения; подключения строящихся (реконструируемых) или построенных, но не подключенных объектов капитального строительства к системам холодного водоснабжения и водоотведения, в том числе подключения к технологически

связанным сетям холодного водоснабжения и водоотведения. Регламент составлен на основании и следующих документов:

- Гражданский и Градостроительный Кодексы Российской Федерации от 29.12.2004 N 190-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018);
- Федеральный закон № 416-ФЗ «О водоснабжении и водоотведении» от 07.12.2011г. (ред. от 29.07.2017);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 13.02.2006 г. № 83 «Об утверждении правил определения и предоставления технических условий подключения объекта капитального строительства к сетям инженерно-технического обеспечения и Правил подключения объекта капитального строительства к сетям инженерно-технического обеспечения» (ред. от 19.06.2017).
- Постановление Правительства РФ от 29.07.2013 N 644 (ред. от 29.06.2017) «Об утверждении Правил холодного водоснабжения и водоотведения и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».
- Постановление Правительства Российской Федерации от 13.05.2017г. № 406 «О государственном регулировании тарифов в сфере водоснабжения и водоотведения» (вместе с «Основами ценообразования в сфере водоснабжения и водоотведения», «Правилами регулирования тарифов в сфере водоснабжения и водоотведения») [71].

Информация о предложении Муниципального унитарного предприятия города Абакана «Водоканал» об установлении тарифов в сфере холодного водоснабжения на 2019-2023 годы приведена в ПРИЛОЖЕНИИ Ж.

Информация о способах приобретения, стоимости и объемах товаров, необходимых для производства регулируемых товаров и (или) оказания регулируемых услуг в сфере холодного водоснабжения и водоотведения

Муниципальным унитарным предприятием города Абакана «Водоканал» содержится в правовых актах, регламентирующих правила закупки (положение о закупках) в регулируемой организации. Закупки проводятся на основании Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» [73].

Таким образом, МУП города Абакана «Водоканал» – предприятие жилищно-коммунального комплекса, основной целью создания и предметом деятельности которого является решение социальных задач в сфере водоснабжения и водоотведения Муниципального образования город Абакан. Предприятие имеет многолетнюю историю. Каждый этап развития предприятия связан с экономическими преобразованиями в стране, ростом численности населения города Абакан, возрастающими потребностями в водоснабжении промышленных предприятий и жилых домов, влекущим к структурным изменениям самого предприятия.

1. МУП города Абакана «Водоканал» – современный стратегический объект, унитарное предприятие, основным видом деятельности которого является распределение воды для питьевых и промышленных нужд. МУП «Водоканал» обладает имуществом, имеет линейно-функциональную структуру, которая способствует успешному ведению финансово-хозяйственной деятельности.

2. Финансовые результаты деятельности, в основном, свидетельствуют об успешной разумной организации труда и управлении финансами. Так, например, расчеты коэффициентов автономии, обеспеченности собственными средствами, абсолютной ликвидности, нормы чистой прибыли свидетельствуют о благополучии предприятия.

3. Однако некоторые показатели финансово-хозяйственной деятельности невыгодно отличаются от нормативных, в частности, коэффициент покрытия инвестиций показывает, что на предприятии

возможно ситуация, при которой оно не сможет рассчитаться с кредиторами. Причины тому могут быть разными.

Коэффициент текущей ликвидности также имеет значение, отличающееся от нормативного. А в аналитическом отчете о финансовых результатах явно просматривается отрицательная динамика, практически, всех показателей, что дает администрации предприятия информацию для обоснования необходимости проведения мероприятий по совершенствованию организации труда.

3 Анализ текущей практики и разработка рекомендаций по совершенствованию организации труда на предприятии

3.1 Современное состояние организации труда на предприятии

Создание оптимальной системы организации труда является основной задачей для обеспечения достижения главной цели деятельности предприятия – получения максимальной прибыли.

Организация труда в МУП города Абакана «Водоканал» представляет собой систему, состоящую из множества элементов, включающего в себя разделение и кооперацию труда, нормирование труда, организацию и обслуживание рабочих мест, подбор персонала и его развитие, оптимизацию использования рабочего времени, рационализацию трудовых процессов, укрепление дисциплины труда и т.п.

Организационная структура МУП города Абакана «Водоканал» представлена восемью отделами, включая администрацию, в состав которой входит отдел бухгалтерского учета.

Администрация предприятия, возглавляемая директором, представлена следующими специалистами: главным инженером, отделом бухгалтерского учета, руководимым главным бухгалтером, заведующим хозяйством, делопроизводителем, специалистом по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, специалистом по охране труда. Административно-управленческий аппарат составляют 45 сотрудников. Основным видом деятельности администрации является управление, контроль и осуществление связей с общественностью.

Ведение бухгалтерского учета на предприятии организовано на основании действующих нормативных документов:

– Федеральный закон от 06.12.2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 18.07.2017 №160–ФЗ) [74];

- Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденного Приказом Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н (в ред. от 11.04.2018) [75];
- Новая редакция ПБУ 1/2008 "Учетная политика организации" (приказ Минфина России от 06.11.2008 N 106н, (в ред.-28.04.2017 № 69н);
- Документы международных стандартов финансовой отчетности (МСФО) и т.д.

Ежегодно МУП города Абакана «Водоканал» принимается учетная политика для целей бухгалтерского учета и налогообложения, которая разрабатывается главным бухгалтером (Л.С. Кругловой), и утверждается директором (В.Н. Кузнецовым).

Ведение бухгалтерского учета на предприятии автоматизировано с помощью программного продукта 1С «Бухгалтерия 8.3». Хозяйственная деятельность фиксируется в первичных учетных документах, которые хранятся в течение пяти лет. Данные, содержащиеся в первичных документах, регистрируются и накапливаются в регистрах бухгалтерского учета. Отчетность ведется в российских рублях и копейках. Начисление заработной платы и премий производится в соответствии с утвержденным Коллективным договором Положением об оплате труда.

Основная производственная деятельность предприятия осуществляется цеховым персоналом, деятельность которого регулируется главным инженером (О.Л. Лозовским). В его подчинении находятся 11 отделов. Каждый отдел выполняет круг обязанностей, определенный должностными инструкциями руководителей отделов. Семь из указанных отделов имеют собственную структуру, в которой каждая единица имеет свои обязанности и полномочия.

Планово-экономический отдел имеет стандартную структуру, и решает задачи, направленные на разработку политики управления предприятием, руководство составлением среднесрочных и долгосрочных комплексных планов производственной, финансовой деятельности, бизнес-

планов, проведение анализа и оценивания эффективности работы, совершенствование программы планирования расходов на осуществление деятельности предприятия, инвестиционные программы, ведет статистический учет по всем производственным и технико-экономическим показателям работы, систематизирует статистические материалы, разрабатывает основные справочники, содержащие показатели эффективности работы подразделений. Руководитель (К.Д. Бешкирева) утверждает должностные инструкции сотрудников отдела, распределяет обязанности между ними.

Отдел закупок (руководитель Н.А. Шишова) обеспечивает производство необходимыми материалами, осуществляет поиск новых источников снабжения, проводит анализ управления стоимостью, принимает решения о производстве или закупке, выбирает перевозчиков, контролирует уровень запасов и т.п.

Юридический отдел (руководитель С.Ю Миронова) занимается соблюдением законности оформления документов, урегулированием экономических отношений, заключением договоров, выставлением претензий, составлением правовых документов, подачей исков. За текущий год в производстве находилось 116 дел, в основном, это экономические споры по гражданским правоотношениям.

Отдел производственно-экологического мониторинга и недропользования (руководитель В.Н. Беленков) занимается вопросами оценки состояния природных компонентов при осуществлении хозяйственной деятельности предприятия, выполнением целевых программ в рамках компетенции отдела, подготовкой информационно – аналитических материалов по вопросам экологической безопасности и недропользования.

Производственно-технический отдел регулирует ход производства тепловой энергии в соответствии с планом и договорами поставок, осуществляет оперативный учет хода производства.

Основными задачам отдела материально-технического обеспечения предприятия всеми необходимыми для его производственной деятельности материальными ресурсами. Подготовка и заключение договоров на поставку материально-технических ресурсов. Организация рационального использования материально-технических ресурсов.

В обязанности отдела материально-технического снабжения входят поставка на предприятие основных и вспомогательных материалов, топлива, покупных полуфабрикатов, инструментов и технологической оснастки, оборудования, станков, аппаратов и агрегатов. Эту работу на МУП «Водоканал» возглавляет А.Я. Остриков.

Огромное значение на предприятии уделяется работе отдела кадров, который занимается управлением персонала. В обязанности сотрудников этого отдела входит обеспечение предприятия необходимыми кадрами, эффективное использование потенциала работников, обеспечение его профессионального роста и пр. Много лет возглавляет эту службу Н.А. Подольская.

Отдел сопровождения компьютерных систем (руководитель О.В. Баландин) занимается реализацией работ по обеспечению бесперебойного функционирования и развития программно-аппаратных комплексов, обеспечением защиты сведений, составляющих коммерческую тайну, осуществляет работы по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов.

Существующая система организации труда выработана на основании опыта работы в течение двух десятилетий, динамично развивается и совершенствуется. На предприятии широко распространено делегирование полномочий, используется принцип взаимозаменяемости сотрудников при производственной необходимости, перевод работников из одного подразделения в другое (при выполнении сезонных работ).

Выбор системы оплаты труда хозяйствующие объекты выбирают самостоятельно. Система оплаты труда зависит от специфики предприятия,

его правовой формы, финансовых возможностей и т.д., и формируется в соответствии с российским и региональным законодательством.

Система оплаты труда на предприятии МУП города Абакана «Водоканал» устанавливается в соответствии с отраслевым (тарифным) соглашением, закреплена в локальном нормативном акте – Положении об оплате труда на предприятии, в трудовом договоре каждого сотрудника.

В нашей стране законодательно установлены повременная (за количество отработанных часов, дней), сдельная (оплата только за сделанную работу) и комиссионная (выплачивается фиксированный процент от выручки) системы оплаты труда. На одном предприятии для разных групп должностей могут применяться разные системы оплаты труда.

Система оплаты труда на предприятии «Водоканал» для основной массы сотрудников является повременно-премиальной. На основании Положения об организации и стимулировании оплаты труда МУП «Водоканал» она производится в рублях, в наличной или безналичной (путем зачисления на личную карточку работника) форме, выплаты осуществляются 15 числа каждого месяца и в последний день месяца (два раза в месяц). Оплата труда в условиях, отличающихся от обычных производится в соответствии со ст.146-158 Трудового кодекса. За работу в тяжелых и вредных условиях предусмотрены доплаты, которые устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест. Оплата за переработанные часы сверх пределов нормальной продолжительности рабочего времени производится на основании суммированного учета рабочего времени за месяц в порядке, предусмотренном ст. ст. 104, 149 ТК РФ. Эти выплаты применяются для работников, обеспечивающих непрерывные технологические процессы. Работа в выходной и нерабочий дни оплачивается в двойном размере. В случаях, когда ремонтный персонал, включая специалистов, после окончания рабочего дня, в выходные и нерабочие дни, привлекается к дежурству (на случай выполнения аварийных работ), оплата производится согласно ТК (1/3 часа рабочего времени). Выполнение аварийных работ по восстановлению

водопроводных и канализационных сетей в зимнее время оплачивается с 10 процентной надбавкой. В конце года выплачиваются премиальные, размер которых зависит от финансовых результатов, достигнутых в отчетном периоде. В качестве социальной поддержки предусмотрены выплаты в случаях смерти родственников или работника; рождения детей; юбилярам; призывникам в ряды российской армии; работникам, вступающим в брак и т.д.

3.2 Оценка эффективности существующей системы организации труда

Для оценки эффективности системы организации труда на предприятии использован индекс производства – относительный показатель, характеризующий изменение масштабов производства в сравниваемых периодах. Именно этот индекс обычно используется при анализе динамики физического объема продукции [76].

Расчет основных экономических и социальных показателей, проведенный управлением Федеральной службы государственной статистики по Республике Хакасия, выявил, что индекс производства по виду экономической деятельности «Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений» в процентах к соответствующему периоду предыдущего года составил 110,9 процентов [77], что свидетельствует об увеличении масштабов производства. Объяснением положительной динамики этого индекса может служить ввод в эксплуатацию новых многоквартирных жилых домов, и объектов индивидуального строительства.

Индекс цен производителей промышленных товаров в сфере водоснабжения и водоотведения в марте 2019 г. по отношению к декабрю 2018 г. составил 100 процентов.

Оборот организации (в действующих ценах) в I квартале 2019 года (к январю-апрелю 2018 г.) составил 117,4 процентов. Оборот организаций включает стоимость отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами, а также выручку от продажи приобретенных на стороне товаров (без налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей).

Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами составил 97,2 млн. руб. (в том числе, забор, очистка и распределение воды – 51,1 млн. руб. (119,4 процентов к апрелю 2018 г.), сбор и обработка сточных вод – 46,1 млн. руб. (127,3 процентов к апрелю 2018 г.).

Объем инвестиций в основной капитал в систему водоснабжения и водоотведения РХ составил 2,7 млн. руб. (в 2,4 раза больше, чем в январе-марте 2018 г.).

Сводный индекс потребительских цен в апреле 2019 г. по отношению к предыдущему месяцу на услуги составил 100,1 процентов. Индекс потребительских цен характеризует изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. Он измеряет отношение стоимости фиксированного набора товаров и услуг в ценах текущего периода к его стоимости в ценах предыдущего (базисного) периода.

Сводный индекс цен на продукцию (затраты, услуги) инвестиционного назначения отражает общее изменение цен в строительстве объектов различных видов экономической деятельности (с января 2017 г. – в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности ОКВЭД2), и рассчитывается как агрегированный показатель из индексов цен производителей на строительную продукцию, приобретения машин и оборудования инвестиционного назначения, на прочую продукцию (затраты, услуги) инвестиционного назначения, взвешенных по доле этих элементов в общем объеме инвестиций в основной капитал.

Средние тарифы на жилищно-коммунальные услуги в апреле 2019 года составили на холодную и горячую воду 101,7 процентов к декабрю 2018 г.

Среднемесячная начисленная заработная плата работников системы водоснабжения и водоотведения (без выплат социального характера) составила 25599,2 руб., что составляет 87,3 процентов к общереспубликанскому уровню среднемесячной заработной платы.

Число замещенных рабочих мест 103,9 процентов к марту 2018 г. Принято работников 3,4 процентов к списочной численности, из них на дополнительно введенные места 2,8 процентов в процентах к принятым, выбыло работников 3,6 процентов к списочной численности, из них по собственному желанию 86,8 процентов к выбывшим. Работали неполное рабочее время по соглашению с работодателем 0,4 в процентах к списочной численности, по инициативе работодателя – 0 процентов к списочной численности, находились в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника – 0,4 процентов к списочной численности, имели отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника – 5,7 процентов к списочной численности [78].

Средняя зарплата в Республике Хакасия по данным исследования РИА Рейтинг находится в диапазоне от 17 000 до 40 000 рублей. Около 2 процентов жителей зарабатывают более 100 000 рублей в месяц, у 20 процентов граждан заработок не превышает 15 000 рублей. Росстат отмечает низкую зарплату у работников нескольких сфер экономики Республики Хакасия, в том числе в сфере предоставления услуг в области добычи полезных ископаемых, водоснабжении и водоотведении – 11 833 руб./мес. [79].

Приведенные показатели, достигнутые в системе водоснабжения и водоотведения свидетельствуют о расширении производства, о росте оборота организации, о росте объемов отгруженных товаров. В то же время, значение

показателя социального благополучия – среднемесячная начисленная зарплата, составляющая 87,3 процентов к общереспубликанскому уровню среднемесячной заработной платы, свидетельствует о том, что организация труда на предприятии нуждается в преобразованиях. К тому же, аналитический отчет (см. приложение Е) содержит информацию о снижении некоторых относительных финансовых показателей. Во-первых, наблюдается снижение роста выручки в 2018 году по сравнению к предыдущему году втрое. Наблюдается также рост себестоимости продаж (себестоимость продаж товаров – это текущие затраты предприятия на изготовление изделий или услуг) +2,7% в 2015 году, +6,5% в 2016 году и +7,2% в 2017 году, что является негативным явлением, так как одной из задач управления предприятием является рационализация производства для снижения себестоимости. В 2017 году значительно снизилась валовая прибыль. Её изменение составило -24,8 процентов. Если валовая прибыль уменьшилась, это говорит о снижении уровня рентабельности производства, падении уровня эффективности труда или применении неправильной логистики. Такое же изменение -24,8 процентов наблюдается и в прибыли от продаж. Снижение этого показателя может свидетельствовать об увеличении издержек производства и обращения, снижении доходности продаж. Снижение процентов к уплате на -12,5 процентов является положительным фактором в деятельности МУП «Водоканал». Увеличение прочих расходов (+19,3) на фоне уменьшения прочих доходов (-23,2%) не может благоприятно сказаться на финансовом результате предприятия, это обстоятельство лишний раз свидетельствует о необходимости преобразований в организации труда на предприятии. В 2017 году значительно уменьшилась чистая прибыль предприятия (-37,7%). Снижение чистой прибыли говорит об уменьшении объема продаж, росте себестоимости продукции, возможном завышении цены продукта, из-за чего снизились показатели реализации.

Прибыль и финансовый результат – основные показатели деятельности предприятия. В МУП города Абакана «Водоканал» эти

показатели в 2017 году оказались значительно ниже, чем за предыдущие годы, что вызывает тревогу администрации предприятия, и необходимость поиска путей совершенствования организации труда.

3.3 Рекомендации по совершенствованию организации труда на предприятии

Технико-экономическое состояние центральных систем водоснабжения города Абакана, приведенное в Схеме водоснабжения Абакана до 2025 года [80], свидетельствует о том, что фактический срок службы используемого оборудования отличается от нормативного срока службы на 8-9 лет (менее 20 процентов), то есть износ систем коммунальной структуры составляет около 80 процентов, что не может не отражаться на деятельности предприятия. Удельный вес сетей, нуждающихся в замене, составляет более 30 процентов. В этом документе приведен перечень основных технических и технологических проблем, среди которых названы значительный износ построенных в 1975-1976 г.г. скважин, сифонных линий и насосных станций I-го подъёма, требующих существенные капиталовложения в ремонт и реконструкцию; высокий износ сетей водоснабжения из стальных и чугунных труб, что является причиной аварийности и потерь воды; высокая энергоёмкость систем водоснабжения; морально устаревшее электрооборудование, запорная арматура, состояние оборудования, не отвечающее современным требованиям к качеству оказываемых услуг; отсутствие современного оборудования и приборов для качественной диагностики состояния всех систем; слабая защищённость (уязвимость) используемых подрусловых вод из подземных источников от экологической ситуации водного бассейна и соблюдения санитарного режима в зоне санитарной охраны; наличие значительных резервов по пропускной способности водопроводных сетей и сооружений, что приводит к снижению скорости движения воды на отдельных участках и создаёт

опасность замораживания в зимнее время; несбалансированность по диаметрам трубопроводов, что затрудняет рациональное зонирование сетей и не позволяет добиться энерго- и ресурсосбережения; недостаточность финансирования для качественного, своевременного и в полном объеме производства регламентных и технологических работ на сетях и сооружениях систем водоснабжения и т.д. [80].

Вышеописанное финансовое и техническое состояние системы водоснабжения и водоотведения требует неотложных мер не только в обновлении, реконструкции и замене оборудования, создании условий для привлечения инвестиций для модернизации сетей, полном возмещении затрат предприятия, связанных с реализацией мероприятий по развитию системы водоснабжения и водоотведения, но и мер по совершенствованию организации труда.

Мерами по совершенствованию организации труда могут быть следующие:

- усиление внутреннего контроля занятости сотрудников в рабочее время, ритмичностью и нормирования труда;
- мастерам на участках провести анализ временных затрат сотрудников на выполнение работ; исключить выполнение тяжелых физических работ при наличии свободной техники; установить разумную последовательность работ по замене и прокладке новых сетей, обеспечить эффективное использование техники и оборудования;
- сокращение затрат на каждой операции производственного процесса;
- в хозрасчетах за водоснабжение и водоотведение ввести норму по начислению повышающего коэффициента собственникам, не установившим внутриквартирные приборы учета (если для этого есть технические возможности);

- изучить успешный опыт работы российских и зарубежных предприятий, организовать обучение персонала передовым технологиям, используемым в сфере водоснабжения и водоотведения;
- планомерно повышать образовательный уровень сотрудников посредством проведения аттестации, внести изменения в Положение о премировании работников предприятия с целью установления соответствия между вкладом сотрудника и размером премии;
- повысить мотивацию в достижении положительных результатах деятельности предприятия путем повышения заработной платы до средней по региону;
- повысить дисциплину сотрудников путем проведения хронометража рабочего времени, установления размера премии, применения нематериальных стимулов;
- отделу сопровождения компьютерных систем обеспечить бесперебойную связь с населением, общественными организациями для рекламирования услуг МУП «Водоканал», выявления неплательщиков и воздействия на них, организации удобных способов получения и оплаты услуг «Водоканала», приема рационализаторских предложений по совершенствованию работы предприятия.

Таким образом, в работе проанализированы основные проблемы в организации труда, характерные для системы водоснабжения и водоотведения города Абакан, предлагаемые администрацией города пути решения этих проблем, проанализированы финансовые результаты деятельности МУП города Абакана «Водоканал», сделан вывод о состоянии системы организации труда, и предложены меры по её совершенствованию.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Мленцовой Анастасии Викторовне

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	«Экономика предприятий и организаций»
Уровень образования	бакалавриат		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p>1. <i>Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>1. Рабочее место сотрудника отдела кадров МУП г. Абакана «Водоканал» Вредные производственные факторы: электромагнитные поля, шумы. Негативное воздействие на окружающую среду отсутствует. Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – минимальна. Исходные данные для составления раздела: 2. Предоставленные МУП г. Абакана «Водоканал» данные</p>
<p>2. <i>Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>Документы Международной организации труда (Всеобщая декларация прав человека (1948 г.), Конвенции разного рода и т.п.); 1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. <i>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<p>1. Систем организации труда и его безопасности. 2. Система социальных гарантий на предприятии. 3. Развитие человеческих ресурсов через программы подготовки и повышения квалификации. 4. Оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>
---	---

<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Деятельность предприятия в сфере охраны окружающей среды. 2. Взаимодействие компании с местным сообществом и местной властью. 3. Ответственность перед потребителями товаров и услуг.
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ правовых норм трудового законодательства; – анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов. – анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) 2. правила внутреннего трудового распорядка 3. штатное расписание; 4. трудовой договор на каждого сотрудника; 5. должностная инструкция; 6. приказы о приеме, переводе, увольнении работника; 7. иные приказы руководителя организации; 8. график отпусков; 9. положение о структурном подразделении и т.д.
<p>Перечень графического материала:</p>	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	<p>таблицы</p>

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2019
--	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н.		12.01.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Мленцова Анастасия Викторовна		12.01.2019

4 Социальная ответственность

Понятие социальной ответственности

Слово «корпорация» происходит от «corporatio» и означает общество, союз, группу лиц, объединенных общностью профессиональных (или сословных) интересов.

Корпорация в современном понимании как гражданское лицо заботится о соблюдении законов, содействует законотворчеству, соблюдает нормы общественной морали; как производитель корпорация ориентируется на производство безопасных качественных товаров, как работодатель корпорация заботится о безопасности производства, хорошем эмоциональном состоянии работников, не допускает дискриминацию; как субъект управления ресурсами заботится об эффективном их использовании; как объект инвестирования защищает интересы инвесторов, как конкурент сторонится нечестной конкуренции; как участник социального развития стимулирует нововведения, признает свою ответственность.

Социальная ответственность (корпоративная) представляет собой философию поведения и концепцию выстраивания деятельности по следующим направлениям:

- производство продукции и услуг (обязательно качественных);
- обеспечение современных удобных рабочих мест; обеспечение выплаты достойных легальных зарплат, инвестирование в сотрудников предприятия;
- организация труда в соответствии с действующим законодательством;
- эффективное управление бизнесом;
- содействие в формировании гражданского общества посредством развития местного сообщества [81].

Широкая трактовка корпоративной социальной ответственности подразумевает корпоративную этику, социальную политику в отношении

общества, политику в сфере охраны окружающей среды, принципы и подходы в управлении, вопросы соблюдения прав человека и отношение к персоналу. Таким образом, корпоративная социальная ответственность – это система добровольных взаимоотношений между работодателем, работником и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений. Она подразумевает участие предприятий в жизни общества, которое призвано решать социально-экономические проблемы без ущерба для коммерческих интересов. Корпоративная социальная ответственность включает все направления деятельности во внутренней и внешней среде.

Сегодня социальная ответственность предприятия рассматривается как часть стратегии, обеспечивающей устойчивость предприятия.

Социальная ответственность бизнеса определяется как добровольный вклад частного сектора в общественное развитие через механизм социальных инвестиций. Под социальными инвестициями, в свою очередь, понимаются материальные, технологические, управленческие, финансовые и иные ресурсы, направляемые руководством на реализацию социальных программ.

Согласно Постановлению №2341 от 02.12.2011 Главы города Абакана МУП «Водоканал» входит в структуру оперативной подчиненности муниципальных организаций города Абакана, точнее, подчиняется Управлению коммунального хозяйства и транспорта администрации города Абакана [82]. Полномочия органов местного самоуправления в сфере водоснабжения и водоотведения перечислены в ст. 6 Федерального закона от 07.12.2011 № 416-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О водоснабжении и водоотведении» [83]. К полномочиям органов местного самоуправления городских поселений, городских округов по организации водоснабжения и водоотведения на соответствующих территориях относятся:

- организация водоснабжения населения муниципалитета;
- разработка, утверждение и реализация схем водоснабжения и водоотведения поселений, городских округов;

- заключение соглашений об условиях осуществления регулируемой деятельности в сфере водоснабжения и водоотведения;
- принятие решений о порядке и сроках прекращения горячего водоснабжения;
- согласование инвестиционных программ;
- запрашивать у организаций, осуществляющих горячее водоснабжение, холодное водоснабжение и (или) водоотведение, информацию, необходимую для осуществления своих полномочий и т.д.

Основными направлениями развития центральных систем водоснабжения города Абакана являются обеспечение большей доступности для потребителей услуг систем водоснабжения, увеличение доли потребителей, имеющих доступ к централизованным системам водоснабжения. «Водоканал» добывает и доставляет воду до потребителей, следит за ее качеством.

Стейкхолдер (stakeholder) – это группа, организация или личность, на которую может оказывать влияние определенная компания, зависящая от них. Выделяют два больших сегмента: первичный и вторичный. Первичный стейкхолдер – это ближайший круг, оказывающий непосредственное влияние на бизнес (собственники, инвесторы, акционеры, клиенты и работники компании, партнеры по бизнесу). Вторичный стейкхолдер – это дальний круг, оказывающий неявное влияние на бизнес (представители местной и государственной власти, конкуренты, СМИ, общественные и благотворительные организации, активисты, на мнение которых опирается народ [84]).

Стейкхолдерами МУП города Абакана «Водоканал» являются, также как и у прочих предприятий, сотрудники и потребители (первичные или прямые), местное население и контролирующие органы (вторичные или косвенные) (см. таблицу 3). Специфичность деятельности предприятия

значимость косвенных стейкхолдеров делает более высокой по сравнению с прямыми.

Деятельность МУП г. Абакана «Водоканал» заключается в выполнении разных работ по бесперебойному обеспечению населения и промышленных объектов качественной водой, соответствующей по санитарно-химическим и микробиологическим показателям нормативам, техническом обслуживании водопроводных сетей и инженерных систем зданий и сооружений.

Таблица 3 – Стейкхолдеры МУП города Абакана «Водоканал»

Стейкхолдеры	
Внутренние	Внешние
Учредители	Правительство
Персонал предприятия	Поставщики
Профсоюз предприятия	Органы местного самоуправления
Инвесторы	Конкуренты
Потребители	Профсоюз республиканский
	Средства массовой информации
	Контролирующие органы

В 2017 году МУП «Водоканал» получило заключение ФБУ «Хакасский ЦСМ» (Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Республике Хакасия) о том, что группа химического контроля качества питьевой воды химико-бактериологической лаборатории имеет необходимые условия для проведения измерений. Копия этого документа представлена в Приложение И. Значимость деятельности, осуществляемой предприятием, определяет высокие требования к качеству выполняемых работ услуг, соблюдению мер безопасности. Ответственность за соблюдение всех требований, правил и норм лежит не только на руководстве предприятием, но и на каждом сотруднике любого уровня. В связи с этими требованиями к сотрудникам, руководство предприятия принимает возможные меры для улучшения условий труда, то есть обеспечивает безопасность труда, заботится о сохранении их здоровья и

жизни. В администрацию аппарата управления предприятием включен специалист по охране труда, в обязанности которого входят обеспечение соблюдения отраслевых и разработанных предприятием инструкций по технике безопасности выполнения работ, должностных инструкций, инструкций по безопасности на рабочем месте. Деятельность службы охраны труда включены функции по организации работ по охране труда, контроль соблюдения законодательств в области охраны труда, регистрация работ повышенной опасности и контроль их осуществления, проведение квалификационных экзаменов по проверке правил, норм и инструкций по охране труда.

Руководство МУП «Водоканал» тесно сотрудничает со службами ГО и ЧС администрации города Абакана. Ежегодно планируются и проводятся совместные мероприятия с этими службами и ОАО «Хакасэнерго» по обеспечению безопасности стратегических объектов республики. Администрация города ежегодно проводит смотры-конкурсы «Лучшее состояние условий и охраны труда в организациях города», смотры-конкурсы защитных сооружений города. «Водоканал» является активным участником этих мероприятий, за что не единожды был награжден почетными грамотами и благодарственными письмами. МУП «Водоканал» имеет лучшую учебно-материальную базу для обучения населения в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций.

На предприятии ежегодно составляется сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда, публикуемая на официальном сайте МУП «Водоканал».

Социальная защита персонала – объект пристального внимания руководства предприятия. Каждому работнику предприятия предоставлен «социальный пакет», включающий в себя основные гарантии, определенные государством. Среди них обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами,

выплата в полном размере заработной платы, заключение коллективных договоров, ведение коллективных переговоров, и т. д.

На предприятии предусмотрены компенсации и льготы, оплачиваемы из его средств. Среди таких выплат ежегодными являются оплата медицинских осмотров, компенсации за причиненный вред здоровью (помимо оплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования РФ), оплата услуг мобильной связи определенной категории работников, предоставление и оплата работникам санаторно-курортных и оздоровительных путевок (также кроме оплачиваемых за счет средств ФСС РФ), материальная помощь в оказании дорогостоящего лечения сотрудникам предприятия и т.п.

Развитие человеческих ресурсов в МУП «Водоканал» ведется через программы подготовки и повышения квалификации. На предприятии большое внимание уделяется повышению квалификации и переквалификации персонала, так как его деятельность связана с технически сложными и социально значимыми процессами. В начале календарного года составляется план повышения квалификации персонала предприятия. Свою квалификацию повышают и работники бухгалтерии, и сотрудники отдела кадров, и производственный персонал. Обусловлено это частыми изменениями в законодательстве, изменениями в программном обеспечении бухгалтерских программ, а также необходимостью улучшения качества производства.

Обучение производится на рабочем месте или с отрывом от производства. Обучение без отрыва от производства осуществляется в обычной рабочей обстановке. Обучение с отрывом от производства представляет собой получение высшего профессионального образования, посещение профессиональных курсов. Эти мероприятия обеспечивают профессиональный рост сотрудников предприятия.

Муниципальное предприятие г. Абакана «Водоканал» реализует инвестиционную программу «Развитие систем водоснабжения и

водоотведения». На мероприятия программы предусмотрено финансирование в размере 233,9 млн руб. Выполнение мероприятий по строительству и модернизации систем водоснабжения и водоотведения г. Абакана направлено на увеличение надежности и снижение аварийности на водопроводных и канализационных сетях, устранение дефицита услуг водоснабжения и водоотведения в отдаленных районах города [85]. Структура программ корпоративной социальной ответственности приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Структура программ корпоративной социальной ответственности

Наименование	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации	Ожидаемый результат
Программа по улучшению условий труда	социально ответственное поведение	– работники предприятия	ежегодно	улучшение качества деятельности сотрудников
Программа социальной поддержки сотрудников	социально ответственное поведение	– работники предприятия	ежегодно	улучшение качества жизни сотрудников
Профилактическая работа с населением города и районов	социально ответственное поведение	– местное население	ежегодно	предотвращение электротравм, пожаров и т.д.
Профилактика ЧС	социально ответственное поведение	– органы местного самоуправления	ежегодно	Предотвращение ЧС

Оплата труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера МУП «Водоканал» производится согласно постановлению администрации г. Абакана Республики Хакасия от 1 декабря 2015 г. N 2303 «Об утверждении Положения «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий города Абакана» [86]. Оплата труда прочих сотрудников предприятия производится согласно коллективному договору, который содержит Положения о графике сменности работников, о списке профессий и

должностей с вредными условиями труда, о доплате к тарифной ставке за работу с вредными условиями труда, о премировании рабочих цехов, служб, участков, о выплате вознаграждения по итогам работы за год, о единовременных поощрениях работников, о нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим и служащим, о смете расходов по охране труда, о перечне профессий и должностей, работа по которым дает право на льготное пенсионное обеспечение и т.д.

Корпоративную социальную ответственность составляют ежегодные программы по улучшению условий труда, социальной поддержке сотрудников, профилактической работы с населением города и районов, профилактике чрезвычайных ситуаций, экологической безопасности. Затраты на выполнение этих программ в 2018 году представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Смета затрат на выполнение социальных программ в 2018 году

Наименование программы	Стоимость (тыс. руб.)
Программа по улучшению условий труда	548
Программа социальной поддержки сотрудников	235
Профилактическая работа с населением города и районов	54
Профилактика ЧС	213
Программа экологической безопасности	44
ИТОГО	1094

По значениям сумм, выделяемых на реализацию перечисленных программ, можно судить о социальной ответственности МУП «Водоканал», об их соответствии целям и стратегии предприятия.

Выводы: в данной главе дан анализ процесса управления корпоративной социальной ответственностью. Приведен перечень социальных программ, реализация которых обеспечивает безопасные условия труда, развитие и поддержку сотрудников предприятия.

Заключение

В представленной выпускной квалификационной работе была проанализирована система организации труда на ресурсоснабжающем муниципальном унитарном предприятии города Абакана «Водоканал».

Основной целью выпускной работы являлась разработка и обоснование рекомендаций по совершенствованию организации труда в МУП города Абакана «Водоканал», в основе которых – изучение современной теории и успешных практик предприятий, осуществляющих свою экономическую деятельности в современных рыночных условиях.

Для достижения основной цели были решены следующие задачи:

- изучение теоретические основы и современных практик организации труда на предприятии;
- изучение особенностей организации труда и выявление основных проблем в системе организации труда в МУП города Абакана «Водоканал»;
- разработка и обоснование рекомендаций по совершенствованию организации труда в изучаемом предприятии.

По результатам работы сделаны следующие выводы. Организация труда – это создание предпосылок и условий для рационального взаимодействия рабочей силы со средствами производства и сырьем в целях выполнения производственных задач.

Организация труда – это совокупность организационных отношений и организационных связей между работниками и средствами производства, между самими работниками, обеспечивающими определенный порядок протекания трудового процесса и способствующими достижению высокой социально-экономической эффективности приложения труда.

Организация труда или организационные отношения – это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности.

Организация труда включает в себя и разделение и кооперацию труда, и рациональные приемы и методы труда, и организацию и обслуживание

рабочих мест, и научно обоснованное нормирование труда, и создание условий труда, и подбор кадров и повышение их квалификации, и дисциплину труда, и мотивацию работников. Организация труда должна быть подчинена всеобщим принципам научности, системности, комплексности, экономичности и т.п.

Рациональная (научная) организация труда на предприятии позволяет достичь главной цели его деятельности – получения максимальной прибыли при минимальных затратах.

В организации труда в МУП города Абакана «Водоканал» были выявлены недостатки в системе организации труда, повлекшие снижение финансовых результатов. Автором выпускной работы предложены меры по устранению выявленных недостатков.

В целом, поставленные задачи решены, цель достигнута.

Список использованных источников

1. Маршалл А. Принципы экономической науки. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.library.fa.ru/files/Marshall.pdf> (дата обращения: 02.05.2019).
2. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов [Электронный ресурс] / Б.М. Генкин. – URL: <http://ural-education.ru/wp-content/uploads/2016/12/Генкин-Б.М.-Организация-нормирование-и-оплата-труда-на-промышленных-предприятиях.pdf> (дата обращения: 02.05.2019).
3. Лагутин М.С., Козлова В.А. Человек в идеологии постиндустриализма: концепция В. Иноземцева [Электронный ресурс]// Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=15791> (дата обращения: 02.05.2019).
4. Центр управления финансами. Процесс труда – это ... [Электронный ресурс] – URL: <https://center-yf.ru/data/economy/process-truda-eto.php> (дата обращения: 02.05.2019).
5. Национальная социологическая энциклопедия. [Электронный ресурс] – URL: <http://voluntary.ru/> (дата обращения: 02.05.2019).
6. Маслов Е.В. Организация труда персонала: Учебно-методический комплекс. [Электронный ресурс] – Новосибирск: НГУЭУ, 2008. – 156 с. – URL: <https://www.vball5.ru/pub/editor/libr/Methodichki%20new/Novosibirsk/NGUEiU%20Narhoz/Маслов%20Е.В.%20Организация%20труда%20персонала.pdf> (дата обращения: 02.05.2019).
7. Школа социальных систем. Хелпикс.Орг – Интернет помощник. [Электронный ресурс] – URL: <https://helpiks.org/5-97588.html> (дата обращения: 02.05.2019).
8. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи Питера Друкера: Пер. с англ. / Под ред. А.А. Чернова. [Электронный ресурс] / – СПб.: Питер, 2011. –

[URL:https://eknigi.org/biznes/144761-luchshie-idei-pitera-drukera.html](https://eknigi.org/biznes/144761-luchshie-idei-pitera-drukera.html) (дата обращения: 02.05.2019).

9. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие / [Электронный ресурс]. А.И. Рофе. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2014. – 224 с. – URL: <http://library.asue.am/open/4581.pdf> (дата обращения: 03.05.2019).

10. Национальная социологическая энциклопедия. Что такое организаци труда.–[Электронный ресурс]URL: <http://voluntary.ru/termin/organizacija-truda.html> (дата обращения: 03.05.2019).

11. Мирошниченко А.Н. Управление человеческими ресурсами организации. Электронный учебный курс [Электронный ресурс]. Центр развития электронного обучения МФПУ «Синергия». Электрон. дан. 2013. URL: http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=index*eabout.htm (дата обращения: 04.05.2019).

12. Макарова И.К. Управление персоналом. Учебник. М: Юрист, 2016. [Электронный ресурс]. – URL: <https://avidreaders.ru/book/upravlenie-personalom-2-e-izd-per2.html> (дата обращения: 04.05.2019).

13. Пономарёва Е.П. Организация труда. – СПб.: Изд-во «Классик», 2011. – 180 с.

14. Рофе А.И., Ерохина Р.И., Пшеничный В.П., Стрейко В.Т. Экономика труда. Учебное пособие.– М., 2015. – 187 с. [Электронный ресурс]. Экономический портал. – URL: <http://instituciones.com/download/books/1754-ekonomika-truda-rofe.html> (дата обращения: 04.05.2019).

15. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала. Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – URL: http://www.e-biblio.ru/book/bib/02_estestv_nauki/nauch_organ_truda_personala/sg.html____дата обращения: 04.05.2019).

16. Потуданская В.Ф., Иванов С.А. Эволюционное развитие теории социотехнологических систем. Креативная экономика. – URL: <https://creativeconomy.ru/lib/8077> (дата обращения: 02.05.2019).

17. Мизя М.С. Эволюционное развитие теории социотехнологических систем / М.С. Мизя, В.Ф. Потуданская // Российское предпринимательство. – №7 (229). – 2013. [Электронный ресурс]. – URL: <https://creativeconomy.ru/lib/8077> (дата обращения: 02.05.2019).
18. Сури Р. Время – деньги. Конкурентное преимущество быстрореагирующего производства / пер. с англ. В.В. Делюхина. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015. – 326 с. – [Электронный ресурс] URL: <https://www.litres.ru/r-suri/vremya-dengi-konkurentnoe-preimuschestvo-bystroreagiruyushchego-proizvodstva-11252204/> (дата обращения: 02.05.2019)
19. Современные методологии управления производством. [Электронный ресурс]–URL: <https://habr.com/ru/post/234687/> (дата обращения: 02.05.2019).
20. Стукалов Д. Активное производство. Следующий шаг к совершенству? [Электронный ресурс]URL: http://www.leanzone.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=115:2009-03-15-16-27-08&catid=44:2009-01-16-11-52-33&Itemid=90 (дата обращения: 02.05.2019).
21. Лузин А. Е., Бабанова Ю.В. Постфордизм – три ключевые производственные парадигмы нового столетия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – №6. [Электронный ресурс]. – URL: <https://lib.mgpu.ru/materials/7/7541.pdf> (дата обращения: 03.05.2019).
22. Быстрореагирующее производство. Сайт «Главный инженер». [Электронный ресурс] – URL: <http://chiefengineer.ru/organizaciya-proizvodstva/management/bystroreagiruyushhee-proizvodstvo/> (дата обращения: 02.05.2019).
23. Щербинина М.Ю., Матерова А.А., Кузьмин Е.В. Бирюзовые организации: новая концепция развития бизнеса. Электронный научно-практический журнал «Современные научные исследования и инновации». – [Электронный ресурс] URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/01/76227> (дата обращения: 02.05.2019).

24. Разгуляев В. Бирюзовые организации: разбираемся в понятиях. [Электронный ресурс]– URL: <https://vc.ru/future/49613-biryuzovye-organizacii-razbiraemsya-v-ponyatiyah> (дата обращения: 02.05.2019).
25. Беляев А. О чём умолчал Фредерик Лалу, описывая организации будущего? Спиральная динамика. – [Электронный ресурс]URL: <https://spiraldynamics.ru/o-chyom-umolchal-frederik-lalu/> (дата обращения: 02.05.2019).
26. Кислинских Ю.В., Коваленко В.Н. История управленческой мысли: учебное пособие / Ю. В. Кислинских, В.Н. Коваленко. – Комсомольск-на-Амуре: Изд-во АмГПУ, 2015. – 145 с. [Электронный ресурс]. – URL: http://amgpgu.ru/upload/iblock/b8e/istoriya_upravlencheskoj_mysli_kislinskikh_2015.pdf (дата обращения: 04.05.2019).
27. Желтухин А.И. Институционализация труда в исторической ретроспективе. Из истории общественной мысли. [Электронный ресурс] – URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/188/930/1216/017Zheltuhin.pdf> (дата обращения: 04.05.2019).
28. Стуколов П.М. Организация, планирование и управление предприятиями электронной промышленности. [Электронный ресурс]– URL: http://econ-ent.nglib.ru/book_view.jsp?idn=001944&page=10&format=free (дата обращения: 04.05.2019).
29. Английский донаучный менеджмент. [Электронный ресурс] – URL: <https://present5.com/anglijskij-donauchnyj-menedzhment-socialno-ekonomicheskie-predposylki-anglijskogo-donauchnogo/> (дата обращения: 04.05.2019).
30. Мазурин Э.Б. Конспект лекций по дисциплине «Организация и планирование производства». Часть I. –М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2000. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.twirpx.com/file/189954/> (дата обращения: 04.05.2019).

31. Уилсон М. Американские ученые и изобретатели. Изобретение хлопкоочистительной машины. [Электронный ресурс] URL: <http://www.initech.ru/txt/2whitney3.shtml> (дата обращения: 05.05.2019).
32. Теория менеджмента: краткий курс лекций для студентов 1,2 курса направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» / Сост.: Д.А. Воробьева, А.В. Маракова, Е.В. Черненко // ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2016. – 198 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.sgau.ru/files/pages/21294/14709302670.pdf> (дата обращения: 05.05.2019).
33. Советкин Д.К. Любовь безусловная. [Электронный ресурс] – URL: http://lubovbezusl.ru/publ/istorija/vladimir/i/37-1_0-4146 (дата обращения: 05.05.2019).
34. Орлов А.А. Русский метод обучения ремеслам. [Электронный ресурс] – URL: <http://forum.orlovs.pp.ru/viewtopic.php?p=7951> (дата обращения: 05.05.2019).
35. Гвишиани Д. М. Организация и управление. Москва : Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – 536 с.
36. Становление теоретических основ управленческой науки в США. [Электронный ресурс]– URL: <https://port-u.ru/titul/1563-stanovlenie-teoreticheskikh-osnov-upravlencheskoj-nauki-v-ssha> (дата обращения: 05.05.2019).
37. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. [Электронный ресурс] – URL: <http://i.cons-systems.ru/u/83/8c5dde291e11e3b6145d44f3284aaa-/Taylor.pdf> (дата обращения: 05.05.2019).
38. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ./Под ред. Ю. Н. Контуревского. – СПб, 1999. – 816 с. [Электронный ресурс]– URL: http://libraryno.ru/2-2-teoriya-f-i-l-gilbretov-razvitie-nauchnogo-menedzhmenta-hist_menedzhmenta/ (дата обращения: 05.05.2019).
39. Школа научного управления в менеджменте: Фредерик Уинслоу Тейлор, супруги Гилберты, Генри Гант. Библиотека успешного бизнесмена. –

[Электронный ресурс]URL: http://club-energy.ru/3_1.php (дата обращения: 05.05.2019).

40. Административная теория А. Файоля. Информационно-управленческий портал У. [Электронный ресурс] URL: <https://port-u.ru/public/1574-administrativnaya-teoriya-a-fajolya> (дата обращения: 05.05.2019).

41. История развития науки об организации производства. [Электронный ресурс] – URL: https://life-prog.ru/1_20487_istoriya-razvitiya-nauki-ob-organizatsii-proizvodstva.html (дата обращения: 05.05.2019).

42. Дорштейн М. Кто придумал конвейер. Русская Германия. [Электронный ресурс]– URL: http://www.rg-rb.de/index.php?option=com_rg&task=item&id=23663&Itemid=1 (дата обращения: 06.05.2019).

43. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 5-е изд. стереотипн. – М. : Магистр : ИНФРАМ, 2003. – 526 с. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.fptl.ru/files/menedjment/vihanskij_menedjment.pdf (дата обращения: 06.05.2019).

44. Основные положения социально-психологической школы менеджмента Э. Мэйо и его последователей. [Электронный ресурс] – URL: <https://poisk-ru.ru/s44173t6.html> (дата обращения: 06.05.2019).

45. Развитие науки об организации труда. Open Library – открытая библиотека учебной информации. [Электронный ресурс] – URL: <http://oplib.ru/random/view/677261> (дата обращения: 06.05.2019).

46. Решетникова К.В. Концепция управления Кароля Адамецки. [Электронный ресурс]– URL: <http://www.mevriz.ru/articles/2011/2/6528.html> (дата обращения: 06.05.2019).

47. Корицкий Э.Б. Организационные идеи А.А. Богданова и их резонанс.// Российский журнал менеджмента, 2003. – № 2. С. 127–140. [Электронный ресурс] – URL:

http://ecsocman.hse.ru/data/003/625/1219/x232_127-140.pdf (дата обращения: 06.05.2019).

48. Организационно-технические концепции управления А. А. Богданова, О. А. Ерманского, А. К. Гастева. [Электронный ресурс] – URL: <https://globuss24.ru/doc/organizacionno-tehnicaskie-koncepcii-upravlenia-a-a-bogdanova-o-a-ermanskogo-a-k-gasteva> (дата обращения: 06.05.2019).

49. Горемыкин В.А., Нестерова Н.В. Стратегия развития предприятия: Учеб. пособие. – М.: ИД «Дашков и Ко», 2004. – 593 с.

50. Габдрахманов Ф. Новое в организации охраны труда // Человек и труд. 2005. №1. С. 60-64.

51. Управленческая мысль в России XX в. Открытая библиотека учебной информации. [Электронный ресурс] – URL: <http://oplib.ru/random/view/448512> (дата обращения: 06.05.2019).

52. Унитарное предприятие. [Электронный ресурс] – URL: https://www.audit-it.ru/terms/agreements/unitarnoe_predpriyatie.html (дата обращения: 08.05.2019).

53. Абакан. Официальный портал. svodnyj-otchet-ch.2 [Электронный ресурс]– URL: <http://абакан.рф/search.html?searchid=2339683&text=Среднесписочная%20численность%20за%202018%20год%20на%20предприятии%20МУП%20«Водоканал»%20&web=0> (дата обращения: 11.05.2019).

54. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_47274/c2f46918acd3daece0d0e93c39097e67026d8854/ (дата обращения: 11.05.2019).

55. История предприятия. [Электронный ресурс] – URL: <http://abakanvodokanal.ru/o-predpriyatii/o-nas/istoriya-predpriyatiya> (дата обращения: 08.05.2019).

56. Справочник финансиста. [Электронный ресурс] – URL: <https://fibradecor.ru/линейно-функциональная-структура-уп/> (дата обращения: 11.05.2019).
57. Иерархические организационные структуры управления эксплуатационными предприятиями. [Электронный ресурс] – URL: http://allformgsu.ru/publ/tekhnologija_ehkspluatacija_zdanij/ierarkhicheskie_organizacionnye_struktury_upravlenija_ehkspluatacionnymi_predpriyatijami/ierarkhicheskie_organizacionnye_struktury_upravlenija_ehkspluatacionnymi_predpriyatijami/16-1-0-61 (дата обращения: 11.05.2019).
58. МУП «Водоканал». [Электронный ресурс]– URL: <http://abakanvodokanal.ru/o-predpriyatii/o-nas/struktura-upravleniya> (дата обращения: 10.05.2019).
59. Сравнение финансового состояния фирмы с отраслевыми показателями и конкурентами. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.testfirm.ru/> (дата обращения: 18.05.2019).
60. Audit-it.ru. [Электронный ресурс] – URL: https://www.audit-it.ru/finanaliz/terms/liquidity/working_capital_ratio_means.html (дата обращения: 18.05.2019).
61. Audit-it.ru. [Электронный ресурс] – URL: https://www.audit-it.ru/finanaliz/terms/solvency/koeffitsient_pokrytiya_investitsiy.html (дата обращения: 18.05.2019).
62. Audit-it.ru. [Электронный ресурс] – URL: https://www.audit-it.ru/finanaliz/terms/liquidity/current_ratio.html (дата обращения: 18.05.2019).
63. Audit-it.ru. [Электронный ресурс] – URL: https://www.audit-it.ru/finanaliz/terms/performance/return_on_sales.html (дата обращения: 18.05.2019).
64. Audit-it.ru. [Электронный ресурс] – URL: https://www.audit-it.ru/finanaliz/terms/performance/norma_chistoy_pribyli.html

65. Audit-it.ru. [Электронный ресурс] – URL: https://www.audit-it.ru/finanaliz/terms/performance/return_on_assets.html (дата обращения: 18.05.2019).
66. Деловая сеть Коммфи. [Электронный ресурс] – URL: <https://commfy.ru/organization/1021900519255/finances> (дата обращения: 18.05.2019).
67. Финансовый анализ по данным бухгалтерской отчетности. Ваш финансовый аналитик. [Электронный ресурс] – URL: https://finmozg.ru/finan_demo/index.html?page=forma/index.php (дата обращения: 18.05.2019).
68. Раскрытие информации по итогам финансово-хозяйственной деятельности за 2017 год МУП "Водоканал". [Электронный ресурс] – URL: <https://r-19.ru/authorities/ministry-of-economy-of-the-republic-of-khakassia/useful/6181/57833.html> (дата обращения: 19.05.2019).
69. МУП города Абакана «Водоканал»: бухгалтерская отчетность и финансовый анализ. [Электронный ресурс] – URL: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/1901037777_mup-goroda-abakana-vodokanal (дата обращения: 19.05.2019).
70. Постановление Правительства РФ от 13 мая 2013 г. N 406 "О государственном регулировании тарифов в сфере водоснабжения и водоотведения" (с изменениями и дополнениями 24.01.2019 г.) [Электронный ресурс] – URL: <https://base.garant.ru/70375124/> (дата обращения: 19.05.2019).
71. Официальный сайт МУП города Абакана «Водоканал». [Электронный ресурс] – URL: <http://abakanvodokanal.ru/podklyuchenie/poryadok-podklyucheniya> (дата обращения: 19.05.2019).
72. Карточка плана закупок. [Электронный ресурс] – URL: <http://zakupki.gov.ru/epz/purchaseplanfz44/purchasePlanStructuredCard/general-info.html?plan-number=201805803000009001&revision-id=&position-number=> (дата обращения: 19.05.2019).

73. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 28.11.2018) «О бухгалтерском учете». [Электронный ресурс]– URL: <https://fzakon.ru/laws/federalnyy-zakon-ot-06.12.2011-n-402-fz/> (дата обращения: 25.05.2019).
74. Приказ Минфина РФ от 29 июля 1998 г. N 34н "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс] – URL: <https://base.garant.ru/12112848/> (дата обращения: 25.05.2019).
75. Расчет согласно Официальной статистической методологии исчисления индекса промышленного производства, утвержденной приказом Росстата от 08.05.2014 № 301. [Электронный ресурс] – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/metod/prom/met_ip.htm (дата обращения: 26.05.2019).
76. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/NMS/tezis1.pdf (дата обращения: 26.05.2019).
77. Красноярскстат. Социально-экономическое положение Республики Хакасия в январе-апреле 2019 года. Доклад, № 1.37.2.PX. [Электронный ресурс] – URL: <http://krasstat.gks.ru/> (дата обращения: 26.05.2019).
78. Средняя зарплата в Абакане в 2019 году. [Электронный ресурс] – URL: <https://leadermt.ru/srednyaya-zarplata-v-abakane/> (дата обращения: 25.05.2019)
79. Постановление Администрации г. Абакана Республики Хакасия от 14 августа 2014 г. №1573 «Об утверждении схемы водоснабжения муниципального образования город Абакан на период до 2025 год» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс] – URL: <https://base.garant.ru/20551962/> (дата обращения: 25.05.2019).
80. Синева Л.Н. Конспект лекций по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность». [Электронный ресурс] – URL:

<http://csrjournal.com/wp-content/uploads/2015/09/Конспект-лекций-по-КСО-Синева.pdf> (дата обращения: 25.05.2019).

81. Закон прост. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.zakonprost.ru/content/regional/74/1557846> (дата обращения: 25.05.2019).

82. О водоснабжении и водоотведении: Федеральный закон от 07.12.2011 № 416-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 29.07.2018 № 272-ФЗ). [Электронный ресурс]– URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122867/ (дата обращения: 25.05.2019).

83. Сайт BusinessMan.ru. [Электронный ресурс] – URL: <https://businessman.ru/new-stejkholder-eto-chto-takoe-vidy-stejkholderov.html> (дата обращения: 25.05.2019).

84. Стратегический план развития города Абакана до 2021 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://мэрия.абакан.рф/aboutcity/plan.html> (дата обращения: 26.05.2019).

85. Постановление Администрации г. Абакана Республики Хакасия от 1 декабря 2015 г. N 2303 "Об утверждении Положения «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий города Абакана». [Электронный ресурс] – URL: <https://base.garant.ru/20670132/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 26.05.2019).

86. МУП «Водоканал». [Электронный ресурс] – URL: <https://egrinf.com/4617020> (дата обращения: 27.05.2019)

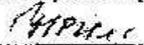
87. МУП «Водоканал». [Электронный ресурс] – URL: <http://abakanvodokanal.ru/uslugi> (дата обращения: 27.05.2019).

88. Абакан. Официальный портал. svodnyj-otchet-ch.2 [Электронный ресурс] – URL: <http://абакан.рф/search.html?searchid=2339683&text=Среднесписочная%20чис>

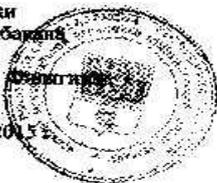
ленность%20за%202018%20год%20на%20предприятии%20МУП%20«Водока
нал»%20&web=0 (дата обращения: 27.05.2019).

ПРИЛОЖЕНИЕ А
(рекомендуемое)
Устав МУП города Абакана «Водоканал»

УТВЕРЖДАЮ:
Председатель Комитета
муниципальной экономики
Администрации города Абакана

 **Н.А. Звездина**
м.п.

« 28 » *декабря* 2015 г.



УСТАВ
Муниципального предприятия г. Абакана
«Водоканал»

(в новой редакции)

г. Абакан, 2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Муниципальное предприятие г. Абакана «Водоканал», в дальнейшем именуемое «Предприятие», является коммерческой организацией, создано в соответствии с законодательством Российской Федерации на основании Постановления Мэра города Абакана от 27.08.1997 №715.

1.2. Полное фирменное наименование Предприятия: Муниципальное предприятие г. Абакана «Водоканал».

Сокращенное фирменное наименование Предприятия: МП «Водоканал».

1.3. Учредителем и Собственником Предприятия является муниципальное образование город Абакан (далее – Учредитель). От имени муниципального образования город Абакан права Учредителя и Собственника имущества Предприятия осуществляют Глава города Абакана, Комитет муниципальной экономики Администрации города Абакана, Управление коммунального хозяйства и транспорта Администрации города Абакана и другие органы местного самоуправления в рамках их компетенции.

1.4. Собственник имущества Предприятия имеет право на получение части прибыли от использования имущества, находящегося в хозяйственном ведении Предприятия.

1.5. Предприятие находится в оперативном подчинении Управления коммунального хозяйства и транспорта Администрации города Абакана.

1.6. В своей деятельности Предприятие руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Республики Хакасия, муниципальными правовыми актами города Абакана, а также настоящим Уставом.

1.7. Место нахождения Предприятия: Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Катерная, 38.

1.8. Почтовый адрес Предприятия: а/я 471, Катерная ул., 38, г. Абакан, Республика Хакасия, 655003.

2. ПРАВОВОЙ СТАТУС ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1. Предприятие считается созданным как юридическое лицо со дня внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

2.2. Предприятие является коммерческой организацией, не наделенной правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество. Предприятие является унитарным, основанным на праве хозяйственного ведения.

2.3. Предприятие является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, фирменное наименование, расчётный и другие счета в банках и иных кредитных организациях, круглую печать с изображением герба города Абакана, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на место его нахождения, штампы и бланки со своим фирменным наименованием. Предприятие вправе иметь собственную эмблему, а также зарегистрированный в установленном порядке товарный знак и другие средства индивидуализации.

2.4. Предприятие самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность на основе переданного ему на праве хозяйственного ведения муниципального имущества. Предприятие владеет, пользуется и распоряжается указанным имуществом с ограничениями, установленными действующим законодательством и настоящим Уставом.

2.5. Предприятие от своего имени заключает договоры, приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права, несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в суде, несёт ответственность, установленную действующим законодательством, за результаты своей финансово-хозяйственной

деятельности и выполнение обязательств перед Собственником его имущества, бюджетами всех уровней и другими юридическими и физическими лицами.

2.6. Предприятие несёт ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Предприятие не несёт ответственность по обязательствам Учредителя, Учредитель не несёт ответственности по обязательствам Предприятия, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.7. Предприятие не вправе создавать в качестве юридического лица другое муниципальное унитарное предприятие путём передачи ему части своего имущества (дочернее предприятие).

2.8. Предприятие не вправе выступать учредителем (участником) кредитных организаций.

2.9. Предприятие по согласованию с Собственником его имущества может создавать филиалы и открывать представительства. На момент регистрации настоящего Устава филиалов и представительств нет.

2.10. Предприятие может быть участником (членом) коммерческих организаций, а также некоммерческих организаций, в которых в соответствии с федеральным законом допускается участие юридических лиц, только с согласия Собственника имущества Предприятия.

3. ЦЕЛИ, ПРЕДМЕТ И ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Основной целью создания и предметом деятельности Предприятия является решение социальных задач в сфере водоснабжения и водоотведения муниципального образования город Абакан, а также извлечение прибыли при бесперебойном и надежном водообеспечении и водоотведении.

3.2. Для достижения целей Предприятие осуществляет в установленном действующим законодательством порядке следующие виды деятельности:

3.2.1. добыча подземных вод с целью хозяйственно-питьевого и производственного водоснабжения г. Абакана, жилых районов Нижняя и Верхняя Согра, разъезда Подсиний;

3.2.2. сбор, очистка и распределение воды;

3.2.3. удаление сточных вод;

3.2.4. эксплуатация наружных систем водоснабжения и водоотведения;

3.2.5. организация собственного автохозяйства;

3.2.6. коммерческая и посредническая деятельность;

3.2.8. иные виды деятельности, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

3.3. Перечень видов деятельности может уточняться с учетом конкретных условий деятельности Предприятия.

3.4. Лицензируемые виды деятельности, перечень которых определяется действующим законодательством, осуществляются на основании специального разрешения - лицензии. Право Предприятия осуществлять деятельность, на которую требуется лицензия, возникает у Предприятия с момента её получения или в указанный в ней срок и прекращается по истечении срока её действия, если иное не установлено действующим законодательством.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

4.1. Предприятие имеет право:

4.1.1. Планировать свою деятельность и определять перспективы развития исходя из основных экономических показателей, наличия спроса на выполняемые работы, оказываемые услуги, производимую продукцию.

4.1.2. Строить свои отношения с другими организациями и гражданами во всех сферах хозяйственной деятельности на основе договоров, соглашений, контрактов.

4.3.7. Осуществлять оперативный бухгалтерский и налоговый учет результатов финансово-хозяйственной и иной деятельности, вести статистическую отчетность, отчитываться о результатах деятельности, использования имущества в порядке и сроки, установленные действующим законодательством и настоящим Уставом.

4.3.8. Ежегодно проводить аудиторские проверки.

4.4. Контроль за производственно-хозяйственной и финансовой деятельностью Предприятия (оперативный контроль на основе бухгалтерской отчетности) осуществляет Директор Предприятия. Контроль за деятельностью Предприятия осуществляет Управление коммунального хозяйства и транспорта Администрации города Абакана, другие уполномоченные органы.

5. ИМУЩЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ

5.1. Имущество Предприятия находится в муниципальной собственности города Абакана и принадлежит Предприятию на праве хозяйственного ведения, является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям и паям), в том числе и между работниками Предприятия.

5.2. Источниками формирования имущества Предприятия являются:

- имущество, переданное Предприятию по решению Собственника для оплаты уставного фонда;
- иное имущество, закреплённое за Предприятием на праве хозяйственного ведения Собственником;
- доходы и имущество, полученные в результате осуществления хозяйственной деятельности, от внереализационных операций, гражданско-правовых сделок, иных мероприятий;
- заемные средства, в том числе кредиты банков и других кредитных организаций;
- амортизационные отчисления;
- дивиденды (доходы), поступающие от хозяйственных обществ и товариществ, в уставных капиталах которых участвует Предприятие;
- целевое бюджетное финансирование, субсидии, дотации;
- безвозмездная помощь (содействие): средства, товары, а также выполняемые работы и оказываемые услуги в качестве гуманитарной и технической помощи;
- добровольные взносы (пожертвования) организаций и граждан;
- иные источники, не противоречащие действующему законодательству.

5.3. Имущество Предприятия состоит из основных и оборотных средств, отражаемых на самостоятельном балансе Предприятия. В состав имущества Предприятия не может включаться имущество, принадлежащее на праве собственности Российской Федерации, ее субъектам, другим муниципальным образованиям, юридическим и физическим лицам.

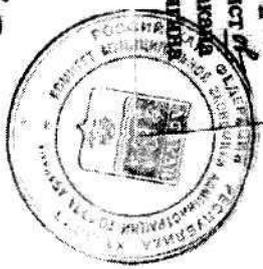
5.4. Право на имущество, закрепляемое за Предприятием на праве хозяйственного ведения, возникает у Предприятия с момента передачи имущества, если иное не установлено действующим законодательством или решением Учредителя о передаче имущества Предприятию.

5.5. Предприятие не вправе без согласия Комитета муниципальной экономики Администрации города Абакана сдавать в аренду принадлежащее ему на праве хозяйственного ведения недвижимое имущество, отдавать его в залог, вносить в качестве вклада в уставный (складочный) капитал хозяйственных обществ и товариществ или иным способом распоряжаться этим имуществом.

5.6. Списание имущества по истечении срока его амортизации, либо имущества, пришедшего в негодность, осуществляется по согласованию с Управлением коммунального хозяйства и транспорта Администрации города Абакана. Акт на списание утверждается Комитетом муниципальной экономики Администрации города Абакана.

5.7. Движимым и недвижимым имуществом Предприятие распоряжается только в пределах, не лишающих его возможности осуществлять деятельность, цели, предмет,

Принято, пронумеровано и
сдано печатью 12 лист №
Президент КМЗ г. Абакан
Н.А. Филиппов



Министерство внутренних дел
Республики Татарстан
Федеральная налоговая
служба №1
по Республике Хакасия
Единый федеральный реестр
налоговых и иных сведений
налоговых (включая
налоговые) агентов,
плательщиков налогов
и сборов и налоговых
обязанных лиц
ОФН
ФРН
Скачать документ
и зарегистрировать
адрес

Ваш Корольчик



ПРИЛОЖЕНИЕ Б
(рекомендуемое)

Дополнительные виды деятельности МУП города Абакана «Водоканал»

- 36.00.1 Забор и очистка воды для питьевых и промышленных нужд
- 37.00 Сбор и обработка сточных вод
- 41.20 Строительство жилых и нежилых зданий
- 42.21 Строительство инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения
- 42.22.1 Строительство междугородних линий электропередачи и связи
- 42.22.2 Строительство местных линий электропередачи и связи
- 42.91.2 Строительство гидротехнических сооружений
- 42.99 Строительство прочих инженерных сооружений, не включенных в другие группировки
- 43.11 Разборка и снос зданий
- 43.12.1 Расчистка территории строительной площадки
- 43.12.3 Производство земляных работ
- 43.21 Производство электромонтажных работ
- 43.22 Производство санитарно-технических работ, монтаж отопительных систем и систем кондиционирования воздуха
- 43.29 Производство прочих строительно-монтажных работ
- 43.31 Производство штукатурных работ
- 43.99.1 Работы гидроизоляционные
- 43.99.2 Работы по установке строительных лесов и подмостей
- 43.99.3 Работы свайные и работы по строительству фундаментов
- 43.99.4 Работы бетонные и железобетонные
- 43.99.5 Работы по монтажу стальных строительных конструкций
- 43.99.7 Работы по сборке и монтажу сборных конструкций
- 43.99.9 Работы строительные специализированные, не включенные в другие группировки

49.41.1 Перевозка грузов специализированными
автотранспортными средствами

49.41.2 Перевозка грузов неспециализированными
автотранспортными средствами [87]

МУП «Водоканал» имеет большой транспортный парк, и
предоставляет услуги автотранспорта:

ГАЗ-328160 /М743УУ/

ЗИЛ-130 грузовой фургон Т932ХХ

ГАЗ-33023 О559УУ

ГАЗ-330210"Газель" О751ХХ груз-борт

ГАЗ-2705 Т696УУ грузовой фургон 7 мест

ГАЗ-3307 /О727ХХ/, ГАЗ-531201 /С163УУ/ груз. Фургон

ГАЗ-5201 Е570ХХ

КамАЗ-5321 КО-507А илососная Х793ЕС

КамАЗ-5321 КО-507А илососная Х793ЕС (пробег)

КамАЗ-54115 О794УУ тягач седельный

ЗИЛ-53 Н233УУ ТСС с краном манипулятором

ЗИЛ-53 Н233УУ ТСС с краном манипулятором (пробег)

ISUZU ФОРВАРД Е023УУ, НИССАН-ДИЗЕЛЬ Х583ЕУ (грузовой бортовой
с крановой установкой)

ISUZU ФОРВАРД Е023УУ (грузовой бортовой с крановой установкой)
пробег

КамАЗ-5511 Е709УУ Грузовой автосамосвал

КамАЗ-53213 КС-4574 О725ХХ Спец.автокран

КамАЗ-53213 КС-4574 О725ХХ Спец.автокран (пробег)

Коммун-строи. многоцелев. МКСМ-800 /19РК0051/

ЗИЛ-4314 КО-502Б-2 О724ХХ Спец.цистерна промывочная

ЗИЛ-4314 КО-502Б-2 О724ХХ Спец.цистерна промывочная (пробег)

КамАЗ-431 КО-514 для очистки кан.сетей О426УУ

КамАЗ-431 КО-514 для очистки кан.сетей О426УУ (пробег)

ГАЗ-3307 КО-503В/О719ХХ/ спец. вакуумная, ГАЗ-3307 О730ХХ груз.
цистерна

ГАЗ-3307 КО-503В/О719ХХ/ спец. вакуумная, ГАЗ-3307 О730ХХ груз.
цистерна (пробег)

Прицепная компрессорная станция ПКСД-5.25Д 19РХ1316

Трактор "БЕЛАРУСЬ" МТЗ-80 19РК1308, Экскаватор-бульдозер ТО-49-40
19РХ0555

Гидроклин СП-71 ЭО-3323 /РХ9600/

Гидромолот НМ-330М с кронштейном ЭО-3323А /РХ0057/

Экскаватор HYUNDAI R200W-7 19РХ2000

Экскаватор HYUNDAI R200W-7 4400РХ

Сварочный агрегат дизельный

ЗИЛ-130 бортовой Т170ЕН

Погрузчик фронтальный АМКОДОР 332В 19РХ7447

ГАЗ-3307 /О718ХХ/ автобус

ГАЗ-3307 /О776ХХ/ груз-фургон

ГАЗ-3309 С885ЕВ мастерская

ВАЗ-21074 О768УУ

ИЖ-27175-036 А521ЕА грузовой фургон

ГАЗ-3309 КО-503В-2 М840КА

ГАЗ-3309 КО-503В-2 М840КА (пробег)

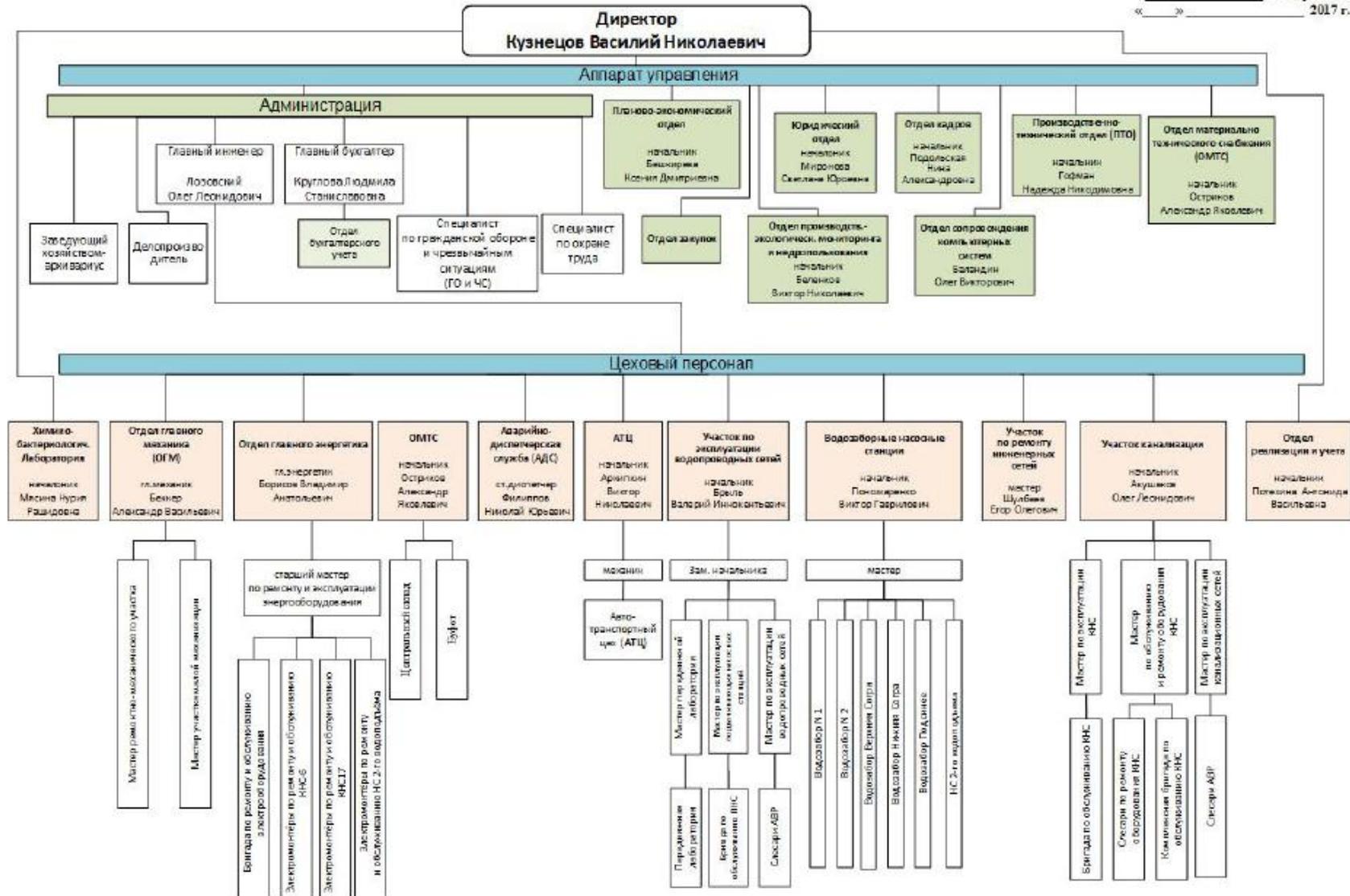
ГАЗ- 53 О728ХХ

ГАЗ-3307 Н378УУ [88]

ПРИЛОЖЕНИЕ В (рекомендуемое) Организационная структура предприятия

Организационная структура МУП "Водоканал"

«УТВЕРЖДАЮ»:
 Директор МУП «Водоканал»
 В.Н. Кузнецов
 2017 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ Г
(рекомендуемое)
Технико-экономические показатели МУП «Водоканал»

Таблица А.1 – Технико-экономические показатели МУП «Водоканал»

№ п/п	Показатели производственной деятельности	Величина изм. показателей	Факт 2017 год	Ожидаемый факт 2018 год	План 2019 год
1	Объем выработки воды	тыс. куб. м	19 854	18648	20 179
2	Объем воды, используемой на собственные нужды	тыс. куб. м	17	17	17
3	Объем отпуска в сеть	тыс. куб. м	19 854	18648	20 179
4	Объем потерь	тыс. куб. м	3 164	2787	2 999
5	Уровень потерь к объему отпущенной воды в сеть	%	16	15	15
6	Объем реализации услуг, в том числе по группам потребителей:	тыс. куб. м	16 673	15844	17 163
6.1	- населению	тыс. куб. м	5 597	5 544	5 975
6.2	- бюджетным организациям	тыс. куб. м	918	890	981
6.3	- прочим потребителям	тыс. куб. м	10 158	9 410	10 207
6.4	- для собственных нужд	тыс. куб. м			
7	Доходы (водоснабжение)	тыс. руб.	152 248	141213	162128
8	Объем пропущенных сточных вод	тыс. куб. м	10 188	10 769	10231
8.1	- населению	тыс. куб. м	7 041	7 536	7278
8.2	- бюджетным организациям	тыс. куб. м	1 159	1 138	1 116
8.3	- прочим потребителям	тыс. куб. м	1 988	2095	1 837
9	Доходы (водоотведение)	тыс. руб.	218 973	242050	273427

ПРИЛОЖЕНИЕ Д
(рекомендуемое)

Информация об основных показателях финансово-хозяйственной деятельности регулируемой организации за 2017 год (водоснабжение)

Таблица Д.1 – Основные показатели ФХД регулируемой организации за 2017 год (водоснабжение)

1) Выручка от регулируемой деятельности с разбивкой по видам деятельности	152 248,4 тыс. руб.
2) Себестоимость производимых товаров (оказываемых услуг) по регулируемому виду деятельности, включая:	150 099,0 тыс. руб.
а) расходы на оплату холодной воды, приобретаемой у других организаций для последующей подачи потребителям	0
б) расходы на покупаемую электрическую энергию (мощность), используемую в технологическом процессе (с указанием средневзвешенной стоимости 1 кВт·ч), и объем приобретения электрической энергии	37 604,6 тыс. руб.
	8 936,3 тыс. кВт.ч
	4,21 руб./кВт.ч
в) расходы на химические реагенты, используемые в технологическом процессе	340,2 тыс. руб.
г) расходы на оплату труда и отчисления на социальные нужды основного производственного персонала	27 738,4 тыс. руб.
д) расходы на оплату труда и отчисления на социальные нужды административно-управленческого персонала	12 140,8 тыс. руб.
е) расходы на амортизацию основных производственных средств	8 862,0 тыс. руб.
ж) расходы на аренду имущества, используемого для осуществления регулируемого вида деятельности	826,6 тыс. руб.
з) общепроизводственные расходы, в том числе отнесенные к ним расходы на текущий и капитальный ремонт;	38 340,8 тыс. руб.
и) общехозяйственные расходы, в том числе отнесенные к ним расходы на текущий и капитальный ремонт	1 797,8 тыс. руб.
к) расходы на капитальный и текущий ремонт основных производственных средств (в том числе информация об объемах товаров и услуг, их стоимости и способах приобретения у тех организаций, сумма оплаты услуг которых превышает 20 процентов суммы расходов по указанной статье расходов	6 819,4 тыс. руб.
л) расходы на услуги производственного характера, оказываемые по договорам с организациями на проведение регламентных работ в рамках технологического процесса (в том числе информация об объемах товаров и услуг, их стоимости и способах приобретения у тех организаций, сумма оплаты услуг которых превышает 20 процентов суммы расходов по указанной статье расходов)	361,8 тыс. руб.

в т.ч. Химический анализ воды (способ приобретения: заключение договоров в результате проведения закупочных процедур с ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии»)	301,8 тыс. руб.
Обеззараживание воды (способ приобретения: заключение договоров в результате проведения закупочных процедур с ООО «Электрохимоборудование» и ООО «Деловые линии»)	60,0 тыс. руб.
м) прочие расходы, которые подлежат отнесению к регулируемым видам деятельности в соответствии с основами ценообразования в сфере водоснабжения и водоотведения, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 13.05.2013 № 406 (Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru , 15.05.2013)	15 266,6 тыс. руб.
3) Чистая прибыль, полученной от регулируемого вида деятельности, с указанием размера ее расходования на финансирование мероприятий, предусмотренных инвестиционной программой регулируемой организации (тыс. рублей)	4 560 тыс. руб.
4) Сведения об изменении стоимости основных фондов (в том числе за счет ввода в эксплуатацию (вывода из эксплуатации)), их переоценки (тыс. рублей)	66 847,14 тыс. руб.
5) Валовая прибыль (убытки) от продажи товаров и услуг по регулируемому виду деятельности (тыс. рублей)	8 081 тыс. руб.
6) Годовая бухгалтерская отчетность, включая бухгалтерский баланс и приложения к нему (раскрывается регулируемой организацией, выручка от регулируемой деятельности которой превышает 80 процентов совокупной выручки за отчетный год)	Сайт МУП «Водоканал» http://водоканал.аба.кан.рф/
7) Объем поднятой воды (тыс. куб. метров)	19 853,697 тыс. м ³
8) Объем покупной воды (тыс. куб. метров)	0 тыс. м ³
9) Объем воды, пропущенной через очистные сооружения	19 853,697 тыс. м ³
10) Объем отпущенной потребителям воды, определенном по приборам учета и расчетным путем (по нормативам потребления)	16 672,884 тыс. м ³
11) Потери воды в сетях	15,9%
12) Среднесписочная численность основного производственного персонала	72,52 чел.
13) Удельный расход электроэнергии на подачу воды в сеть (тыс. кВт·ч или тыс. куб. метров)	0,45 тыс. м ³
14) Расход воды на собственные (в том числе хозяйственно-бытовые) нужды (процент объема отпуска воды потребителям)	17,19 тыс. м ³ (0,103%)
15) Показатель использования производственных объектов (по объему перекачки) по отношению к пиковому дню отчетного года (процентов)	нет

ПРИЛОЖЕНИЕ Е
(рекомендуемое)

Аналитический отчет о финансовых результатах (прибылях и убытках)
МУП города Абакана «Водоканал» за 2012-2017 годы

Таблица Е.1 – Аналитический отчет о финансовых результатах МУП «Водоканал»

Показатели	Значение	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка	значение, тыс. руб.	251 673	341 440	359 999	377 065	401 959	413 424
	изменение, тыс. руб.	x	+89 767	+18 559	+17 066	+24 894	+11 465
	изменение, %	x	+35,7%	+5,4%	+4,7%	+6,6%	+2,9%
Себестоимость продаж	значение, тыс. руб.	225 863	305 137	317 478	325 967	347 143	372 214
	изменение, тыс. руб.	x	+79 274	+12 341	+8 489	+21 176	+25 071
	изменение, %	x	+35,1%	+4%	+2,7%	+6,5%	+7,2%
Валовая прибыль (убыток)	значение, тыс. руб.	25 810	36 303	42 521	51 098	54 816	41 210
	изменение, тыс. руб.	x	+10 493	+6 218	+8 577	+3 718	-13 606
	изменение, %	x	+40,7%	+17,1%	+20,2%	+7,3%	-24,8%
Прибыль (убыток) от продаж	значение, тыс. руб.	25 810	36 303	42 521	51 098	54 816	41 210
	изменение, тыс. руб.	x	+10 493	+6 218	+8 577	+3 718	-13 606
	изменение, %	x	+40,7%	+17,1%	+20,2%	+7,3%	-24,8%
Проценты к уплате	значение, тыс. руб.	215	1 080	3 020	3 542	3 391	2 966
	изменение, тыс. руб.	x	+865	+1 940	+522	-151	-425
	изменение, %	x	в +5 раз	+179,6 %	+17,3%	-4,3%	-12,5%
Прочие доходы	значение, тыс. руб.	4 562	5 477	6 188	16 158	24 280	18 654
	изменение, тыс. руб.	x	+915	+711	+9 970	+8 122	-5 626
	изменение, %	x	+20,1%	+13%	+161,1 %	+50,3%	-23,2%
Прочие расходы	значение, тыс. руб.	9 535	8 651	19 883	13 889	17 303	20 643
	изменение, тыс. руб.	x	-884	+11 232	-5 994	+3 414	+3 340
	изменение, %	x	-9,3%	+129,8 %	-30,1%	+24,6%	+19,3%
Прибыль (убыток) до налогообложения	значение, тыс. руб.	20 622	32 049	25 806	49 825	58 402	36 255
	изменение, тыс. руб.	x	+11 427	-6 243	+24 019	+8 577	-22 147
	изменение, %	x	+55,4%	-19,5%	+93,1%	+17,2%	-37,9%

Продолжение таблицы Е.1

Текущий налог на прибыль	значение, тыс. руб.	5 608	7 793	8 552	8 673	10 830	6 850
	изменение, тыс. руб.	x	+2 185	+759	+121	+2 157	-3 980
	изменение, %	x	+39%	+9,7%	+1,4%	+24,9%	-36,7%
Постоянные налоговые обязательства (активы)	значение, тыс. руб.	448	682	2 844	-816	-381	-356
	изменение, тыс. руб.	x	+234	+2 162	-3 660	+435	+25
	изменение, %	x	+52,2%	в +4,2 раза	↓	↑	↑
Изменение отложенных налоговых обязательств	значение, тыс. руб.	-	-	-70	-476	-642	-840
	изменение, тыс. руб.	x	0	-70	-406	-166	-198
	изменение, %	x	-	-	↓	↓	↓
Изменение отложенных налоговых активов	значение, тыс. руб.	1 035	701	617	-	173	795
	изменение, тыс. руб.	x	-334	-84	-617	+173	+622
	изменение, %	x	-32,3%	-12%	-100%	-	в +4,6 раза
Прочее	значение, тыс. руб.	-324	-7	-	-1	-23	-10
	изменение, тыс. руб.	x	+317	+7	-1	-22	+13
	изменение, %	x	↑	↑	-	↓	↑
Чистая прибыль (убыток)	значение, тыс. руб.	15 725	24 950	17 801	40 675	47 080	29 350
	изменение, тыс. руб.	x	+9 225	-7 149	+22 874	+6 405	-17 730
	изменение, %	x	+58,7%	-28,7%	+128,5 %	+15,7%	-37,7%
Совокупный финансовый результат периода	значение, тыс. руб.	15 725	24 950	17 801	40 675	47 080	29 350
	изменение, тыс. руб.	x	+9 225	-7 149	+22 874	+6 405	-17 730
	изменение, %	x	+58,7%	-28,7%	+128,5 %	+15,7%	-37,7%

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж
(рекомендуемое)

Предложения Муниципального унитарного предприятия города Абакана «Водоканал» об установлении тарифов в сфере холодного водоснабжения на 2019-2023 годы

Таблица Ж.1 – Предложения МУП «Водоканал» об установлении тарифов в сфере холодного водоснабжения на 2019-2023 годы

Предлагаемый метод регулирования	Метод индексации
Расчетная величина тарифов, период действия тарифов	14 руб. 70 коп. – 2019 год; 15 руб. 03 коп. – 2020 год; 15 руб. 63 коп. – 2021 год; 16 руб. 27 коп. – 2022 год; 16 руб. 94 коп. – 2023 год.
Сведения о долгосрочных параметрах регулирования (в случае если их установление предусмотрено выбранным методом регулирования)	а) базовый уровень операционных расходов (2019 год) – 132 193,2 тыс. руб.; б) индекс эффективности операционных расходов – 1,0 % в) нормативный уровень прибыли – 7%; г) уровень потерь воды – 15,8 % д) удельный расход электрической энергии - 0,46 кВтч/м ³
Сведения о необходимой валовой выручке на соответствующий период	235 245,5 тыс. руб. – 2019 год; 240 456,4 тыс. руб. – 2020 год; 250 083,9 тыс. руб. – 2021 год; 260 316,0 тыс. руб. – 2022 год; 271 169,2 тыс. руб. – 2023 год
Годовой объем отпущенной потребителям воды	16 003,7 тыс. м ³ - 2019 год; 16 003,7 тыс. м ³ - 2020 год; 16 003,7 тыс. м ³ - 2021 год; 16 003,7 тыс. м ³ - 2022 год; 16 003,7 тыс. м ³ - 2023 год

Продолжение таблицы Ж.1

<p>Размер недополученных доходов регулируемой организацией (при их наличии), исчисленный в соответствии с основами ценообразования в сфере водоснабжения и водоотведения, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 13 мая 2013 № 406 (Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 15.05.2013)</p>	
<p>Размер экономически обоснованных расходов, не учтенных при регулировании тарифов в предыдущий период регулирования (при их наличии), определенном в соответствии с основами ценообразования в сфере водоснабжения и водоотведения, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 13 мая 2013 № 406 (Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 15.05.2013):</p>	<p>7 149,0 тыс. руб. – 2019 год;</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ И
(рекомендуемое)
Заключение о состоянии измерений в лаборатории



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ
(РОССТАНДАРТ)**

Федеральное бюджетное учреждение
«Государственный региональный центр стандартизации,
метрологии и испытаний в Республике Хакасия»
(ФБУ «Хакасский ЦСМ»)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

№ 17

О СОСТОЯНИИ ИЗМЕРЕНИЙ В ЛАБОРАТОРИИ

Выдано «17» ноября 2017г.

Действительно до «26» апреля 2019г.

Настоящее заключение удостоверяет, что

**группа химического контроля качества питьевой воды
химико-бактериологической лаборатории**

(наименование лаборатории)

655003, Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Катерная, д. 38

место нахождения лаборатории

**Муниципального унитарного предприятия города Абакана
«Водоканал»**

(наименование юридического лица)

655003, Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Катерная, д. 38

(юридический адрес юридического лица)

имеет необходимые условия для выполнения измерений в области деятельности согласно приложению.

Заключение сформулировано по результатам проведенной оценки состояния измерений

Приложение: Перечень объектов и контролируемых в них показателей на 1 листе.

Директор ФБУ «Хакасский ЦСМ»

Л.М. Студилина



Юридический адрес: ФБУ «Хакасский ЦСМ»: 655017, Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Л. Комсомола, 9А