

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖКХ С ПОМОЩЬЮ УСЛУГИ АУТСТАФФИНГА

С.Ю. ЮРЬЕВА, к.е.н., доц., А.П. МЕЛЬНИК, студентка
*Харьковский национальный университет городского хозяйства
имени А. Н. Бекетова*
yurevass@mail.ru

Харьковский водоканал работает и развивается в соответствии с Указом Президента Украины № 1351 «Об ускорении реформирования жилищно-коммунального хозяйства», Законом Украины «Про Общегосударственную программу реформирования и развития жилищно-коммунального хозяйства», согласно городской, областной и общегосударственной Программ развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства, "Концепции развития водопроводно-канализационного хозяйства г. Харькова", "Программе развития КП "Харьковводоканал" до 2026 года".

Плановая деятельность предприятия направлена на повышение эффективности его работы и улучшение финансового состояния предприятия до 2015 года в следующих областях:

- оптимизация организационной структуры и организация эффективного управления предприятием;
- техническое переоснащение предприятия, с приближением его к требованиям Европейского союза, внедрение современных эффективных и энергосберегающих технологий;
- предоставление услуг водоснабжения и водоотведения, улучшение качества обслуживания потребителей;
- своевременное и в полном объеме получение доходов за оказанные услуги;
- обеспечение безубыточного функционирования предприятия; оптимизация эксплуатационных затрат; установление экономически обоснованных тарифов на услуги водоснабжения и водоотведения;
- повышение надежности работы системы водоснабжения и водоотведения, снижение негативного воздействия на окружающую среду в целях обеспечения экологической безопасности города и региона;
- развитие кадровой политики с учетом задач, стоящих перед предприятием, и внедрение современных методов и технологий управления персоналом;

– обеспечение позитивного имиджа предприятия, в том числе эффективных методов информационно-разъяснительной работы с абонентами;

– реализация социальной программы.

Для улучшения состояния предприятий ЖКХ одним из предложений является применение аутстаффинга.

Услуга аутстаффинга регламентируется следующими законодательными актами: Налоговый кодекс Украины – пункт 14.1.183; Закон Украины «О занятости населения» - статьи 36, 37 и 39; Гражданский кодекс Украины – статьи 3 и 6. Есть также некоторые ограничения его использования, а именно: когда условия лицензионной деятельности требуют наличия штатных сотрудников с определенными навыками (охранный и фармацевтический бизнес) строительный бизнес (письмо Министерства регионального развития и строительства Украины № 23-13 / 1052/0 / 6-11 от 08.02.2011 г.). На коммунальных предприятиях условия аутстаффинга могут быть переведены слесари, контролеры приборов учета и др.

Аутстаффинг позволяет предприятию сократить денежные расходы и затраты времени при работе с наемным персоналом. Экономия затрат происходит за счет снижения налоговых отчислений – ЕСВ, величина которого для коммунального предприятия составляет около 37,61%.

Аутстаффинг (англ. out – «вне» + англ. staff – «штат») – это способ управления персоналом, предполагающий оказание услуг в форме предоставления в распоряжение заказчика определенного количества работников, не вступающих с ним в какие-либо правовые отношения (гражданско-правовые, трудовые) напрямую, но оказывающих от имени исполнителя определенные услуги (работы) по месту нахождения заказчика.

Иногда путают понятия «аутсорсинг» и «аутстаффинг».

Аутсорсинг – это передача ранее самостоятельно реализуемых компанией функций внешней компании-исполнителю, специализирующейся на реализации таких функций (например, услуги колл-центров, компаний, занимающихся уборкой зданий, юридических и бухгалтерских компаний, компаний по приготовлению и доставке обедов в офис и т. д.). Аутстаффинг предполагает передачу не функций, а конкретных работающих в компании сотрудников. При этом эти сотрудники оформляются в штат сторонней организации, а фактически работают на прежнем месте и выполняют прежние функции.

Основная же цель аутстаффинга – это решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания, сокращением денежных расходов, снижением рисков трудовых споров. Кроме этого, аутстаффинг помогает разгрузить кадровые службы и бухгалтерию, обеспечивает оптимизацию бизнес-процессов отдела по работе с персоналом и организации в целом.

По сравнению с договором аутсорсинга, с которым на практике особых проблем не возникает, договор аутстаффинга зачастую становится объектом проверок контролирующих органов, а именно налоговых инспекций. Отметим основные моменты, на которые обычно обращают внимание проверяющие.

При оформлении договора в качестве его предмета рекомендуем указывать "услуга по подбору и предоставлению персонала". Соответственно, сам договор также следует назвать "Договор об оказании услуги по предоставлению персонала". Сторонами договора будут услугодатель (исполнитель) и услугополучатель (заказчик). В договоре также нужно указать:

- цель заключения договора;
- стоимость услуг;
- необходимые специальности или профессии работников и их количество;
- требования к квалификации и опыту работы;
- срок предоставления работников;
- место работы;
- в чьи обязанности входят ознакомление с локальными нормативными актами, проведение инструктажа работников, расследование несчастных случаев, учет рабочего времени;
- права и иные обязанности сторон, в том числе материальную ответственность.