

ТЕМА 12. ПЛАН З ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ

Вибери роботу, яка тобі подобається, і ти не працюватимеш жодного дня у своєму житті.

Конфуцій

*Усе потрібне не важке,
усе важке не потрібне.*

Григорій Сковорода

*Важко завести людину в неволю,
та ще важче вивести її з неї.*

Іван Франко

*Потрібна нам цивілізація не повинна віддаляти трудівника від творця як у рамках класу, так і в особі однієї людини...
Усяка творчість самим своїм існуванням заперечує світ пана і раба.*

Альберт Камю
«Бунтівна Людина»

12.1. Планування затрат праці й чисельності працюючих. Баланс трудових ресурсів

План з праці включає такі розділи: розрахунок затрат праці, чисельності та складу працівників господарства і баланс трудових ресурсів; розрахунок планової продуктивності праці та трудомісткості виробництва продукції; план з оплати праці.

Головна мета планування чисельності працівників — визначити необхідну і достатню для виконання виробничої програми підприємства чисельність працівників і забезпечити найбільш повне і раціональне використання трудових ресурсів. Весь персонал сільськогосподарського підприємства, як правило, складається з трьох великих груп: персонал, зайнятий у сільському господарстві; на промислових виробництвах; в обслуговуючих та інших виробництвах.

Залежно від строку роботи в господарстві працівники розподіляються на постійних, тимчасових і сезонних. Постійними вважають працівників, які прийняті на роботу без установлення строку закінчення робіт. До сезонних відносять працівників, яких беруть на роботу в господарства на період сезонних робіт (строком не більше шести місяців), а до тимчасових — прийнятих на строк до двох місяців, а при заміщенні тимчасово відсутніх пра-

цівників — до чотирьох місяців. Сюди відносять студентів вищих і середніх навчальних закладів, учнів шкіл, котрих направляють на сільськогосподарські роботи або які працюють у період канікул і в окремі дні, а також осіб, яких залучають для роботи в господарстві за спеціальними договорами з іншими організаціями та підприємствами, пенсіонерів тощо.

За характером участі у виробничому процесі робітників розподіляють на основних і допоміжних. Перші безпосередньо виконують технологічні операції виробництва продукції, а другі зайняті забезпеченням основного виробництва усім необхідним (транспорт, інструментами, ремонти тощо). Службовці поділяються на зайнятих безпосередньо в цехах (цеховий персонал) і загальногосподарський персонал.

Середньорічна чисельність працівників сільськогосподарського підприємства є сумою показників чисельності працюючих за галузями, виробництвами і службами. Середньорічна чисельність працюючих у сільськогосподарському підприємстві, що використовується при плануванні, є часткою від ділення нормативного часу на проведення робіт у даній галузі (виробництві) на показник реального (ефективного) фонду робочого часу одного працівника. Цей показник має назву балансу робочого часу. Його складають по підприємству, виробничій дільниці, бригаді, фермі тощо. Цю роботу виконують у три етапи: розраховують середнє фактичне число робочих днів у плановому періоді, встановлюють середню тривалість робочого дня; визначають у годинах реальний (ефективний) фонд робочого часу працюючого у плановому періоді. Методики розрахунку середньої кількості робочих днів у плановому періоді, кількості днів по відпустках і балансу робочого часу одного робітника наведено в [86, с. 142—145].

Планову чисельність працівників сільськогосподарського підприємства визначають за всіма галузями сільськогосподарського виробництва, промисловими та обслуговуючими виробництвами, включаючи чисельність апарату управління. Так, у рослинництві середньорічну чисельність працівників ($Ч_p$) визначають за формулою:

$$Ч_p = \frac{T_v}{\Phi_q \cdot K_n},$$

де T_v — трудомісткість виробничої програми, людино-год; Φ_q — ефективний фонд робочого часу одного працюючого, год; K_n — коефіцієнт виконання норм виробітку. При цьому затрати праці в людино-годинах обчислюють множенням нормативів затрат пра-

ці з розрахунку на 1 га площі сільськогосподарських культур чи іншу технологічну одиницю робіт (1 т вивезення органічних добрив, 1 м² теплиць, 1 т закладення силосу, сінажу тощо) на планові посівні площі чи обсяги виконання робіт.

Плануючи **чисельність працівників тваринництва**, ураховують середньорічне поголів'я худоби і птиці за їхніми видами і технологічними групами (П), технічно обґрунтовані норми обслуговування тварин одним працівником, що прийняті в даному господарстві (Н_{об}), а також коефіцієнт змінності (К_з). Середньорічну потребу працівників певної професії для обслуговування поголів'я конкретної технологічної групи тварин (Ч) обчислюють за формулою:

$$\text{Ч} = \frac{\text{П}}{\text{Н}_{\text{об}}} \text{К}_{\text{з}}.$$

Виходячи з того, що трудові процеси в тваринництві повторюються щодня, потрібно планувати чисельність підмінних працівників. Її визначають як добуток чисельності основних працівників на співвідношення між кількістю неробочих і робочих днів у році. Кількість неробочих днів залежить від тривалості відпусток, періодичності підміни, кількості вихідних і святкових днів. Так, при 52 вихідних днях у році, 10 — святкових і 24 — відпустки, співвідношення неробочих і робочих днів становить 0,3082, або 30,82 %.

Більш детально методики розрахунку планової чисельності працівників у рослинництві, тваринництві, промислових та обслуговуючих виробництвах (водіїв, працівників, зайнятих на будівництві, ремонті будівель і споруд; працівників житлово-комунального господарства і громадського харчування, дошкільних закладів), керівників і спеціалістів та інших категорій працівників подано в [86, с. 145—150].

Для визначення забезпеченості господарства трудовими ресурсами, виявлення нестачі чи зайвої робочої сили, обґрунтування джерел покриття нестачі чи можливостей раціонального використання її лишків складають **баланс трудових ресурсів**. У ньому показують, з одного боку, запас праці в людино-годинах і трудових ресурсів (середньомісячних працівників), а з другого, — потребу в них [86 с. 138—140].

Річний фонд робочого часу одного працівника визначають згідно з чинними законодавчими актами України. Його розраховують так: із 365 (кількість календарних днів за рік) виключають 52 (кількість вихідних днів), кількість святкових днів за рік, а та-

кож тривалість відпустки. Одержана різниця і є річним фондом робочого часу одного працівника (у днях). Для перерахунку цієї величини в людино-години необхідно помножити кількість робочих днів на середньорічну тривалість робочого дня в людино-годинах. При 40-годинному робочому тижні, що встановлений на підприємствах АПК, незалежно від форм власності і господарювання, середня тривалість робочого дня становить 6,67 год (40 год : 6 дн.).

У зв'язку зі значною сезонністю сільськогосподарського виробництва та пов'язаною з нею нерівномірністю застосування праці **баланс праці розробляють за місяцями**. При цьому **фонд робочого часу** за місяцями може відрізнятись не тільки внаслідок неоднакової кількості робочих днів, а й через можливі коливання тривалості робочого дня за періодами року, чергових відпусток кожної професійної групи працівників, затрат праці в особистому господарстві. Так, у напружені періоди сільськогосподарських робіт (сівба, догляд за посівами, заготівля кормів, збирання врожаю та ін.) у разі потреби тривалість робочого дня для працівників рослинництва може збільшуватись до 10 год з наступним зниженням в інші періоди польових робіт чи взимку до 5 год. Середньорічна тривалість робочого дня має становити 7 або 8 год (згідно з прийнятим у господарстві розпорядком), виходячи з 40-годинного робочого тижня. Визначаючи планову кількість робочих днів на одного зайнятого на підприємстві, ураховують також установлений мінімум вихододнів на рік за категоріями працівників.

Вихідною інформацією для визначення людських ресурсів є дані обліку працівників підприємства та їхніх сімей, звітність сільських рад про статевий і віковий склад сільського населення на початок планового року, а також звітні дані господарства.

Значно трудомісткішим у процесі складання балансу трудових ресурсів є визначення **потреби у витратах праці** за місяцями, передусім у рослинництві. Використовують такі методичні підходи:

- складають зведені плани механізованих і ручних робіт у вигляді графіка чи таблиці. Підсумки за місяцями показують помісячну потребу у витратах праці;

- витрати праці в рослинництві за місяцями року визначають множенням планових посівних площ сільськогосподарських культур на місячні нормативи затрат праці, обчислені на основі технологічних карт вирощування цих культур;

- ураховуючи значну трудомісткість і певне наближення розрахунків потреби витрат праці й чисельності працівників за міся-

цями, допускається розподіл їх з урахуванням фактичного стану за попередні роки з коригуванням на плановий період.

Витрати праці інженерно-технічних працівників, службовців і молодшого обслуговуючого персоналу, несезонних промислових та обслуговуючих виробництв, працівників тваринництва та інших сфер діяльності, де використання праці приблизно рівномірне протягом року, планують за місяцями на основі середньорічних даних.

Заключним етапом планування балансу трудових ресурсів є **визначення надлишку чи нестачі робочої сили** за місяцями року на основі порівняння планової потреби в ній із запасами праці, а також джерел покриття нестачі чи, навпаки, шляхів раціонального використання надлишку трудових ресурсів. Серед джерел додаткової робочої сили в першу чергу враховують наявні місцеві ресурси праці (зайняті в особистому підсобному і домашньому господарствах, незайняті в громадському виробництві пенсіонери), можливості залучення до сільськогосподарських робіт учнів, студентів та відпочиваючих шляхом створення таборів праці й відпочинку, використання на польових роботах службовців та інженерно-технічних працівників. Поряд із цим ряд господарств планують залучення працівників підприємств і установ міста.

У разі виникнення надлишку робочої сили передбачають розширення можливостей застосування праці й поліпшення її використання шляхом збільшення обсягів виробництва як сільськогосподарської, так і несільськогосподарської продукції, робіт і послуг населенню, іншим підприємствам та організаціям.

12.2. Планування фонду оплати праці

Регулювання соціально-економічних і трудових відносин на підприємствах незалежно від форм власності та господарювання здійснюються відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про підприємство в Україні» [3], «Про оплату праці» [11], «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», КЗпП України, інших актів чинного законодавства, на основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями галузей, регіональних угод та колективних договорів.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» [11] підприємство самостійно встановлює форми і системи оплати праці, норми праці,

розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат. Це передбачається в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами. Зокрема на підприємствах АПК слід урахувувати «Галузеву угоду між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств і підприємців та ЦК профспілки працівників АПК України на 2003—2004 роки» (зі змінами і доповненнями до неї) [58, с. 633—666]. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників.

Плануючи фонд оплати праці на підприємстві, ураховують те, що держава здійснює певною мірою регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом [11]:

- установа величини мінімальної заробітної плати (у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу) та інших державних норм і гарантій;

- оподаткування доходів працівників;
- установа умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності; працівників підприємств, установ, організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;

- регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що його визначає Кабінет Міністрів України.

Слід особливо наголосити, що рівень оплати праці в сільському господарстві перебуває на останньому місці серед галузей економіки і вдвічі нижчий, ніж у цілому по народному господарстві. Це потрібно враховувати як при побудові системи державного регулювання і підтримки сільськогосподарського виробництва (див. підрозд. 1.7), так і на рівні підприємств при удосконаленні системи оплати праці і матеріального стимулювання працівників.

Як при плануванні, так і під час обліку витрат на оплату праці, відповідно до діючого на підприємстві Положення про оплату праці, до складу цих витрат включають:

- ♦ основну і додаткову оплату праці грішми і натурою, нараховані за обсяг виконаних робіт, вироблену продукцію, відпрацьований час за прийнятими в господарстві нормами і розцінками;

- ♦ оплату за своєчасне та якісне виконання робіт;
- ♦ підвищену оплату на збиранні врожаю;
- ♦ доплати за майстерність, класність, стаж роботи за спеціальністю, за підвищення продуктивності й збереження поголів'я тощо;
- ♦ оплату праці за роботу у святкові дні та дні релігійних свят;
- ♦ оплату відпусток.

Плануючи фонд оплати праці, слід також урахувувати, що при відрядно- і акордно-преміальних системах оплати праці в рослинництві й тваринництві тарифний фонд оплати праці для визначення розцінок збільшується на 25—30 % залежно від особливостей виробництва у кожному підрозділі.

Крім того, у річному фонді оплати праці підприємства і за категоріями працюючих передбачають виплати з прибутку та інші виплати на матеріальне стимулювання працівників. До цих виплат відносять матеріальну допомогу; оплату додатково наданих за рішенням трудового колективу (понад передбачену законодавством) відпусток працівникам; надбавки до пенсій; одноразові допомоги; доходи (дивіденди і відсотки), що виплачуються за акціями трудового колективу і вкладами працівників у майно підприємства, а також інші виплати, котрі здійснюються за рахунок прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, і спеціальних джерел.

У практиці внутрішньогосподарського планування фонд оплати праці на плановий період визначають переважно двома способами: на основі розрахунків середньорічної чисельності за категоріями і професіями працюючих (див. підрозд. 12.1) та їх планової середньомісячної оплати праці; за нормативами оплати праці з розрахунку на 100 грн валової (товарної) продукції або валового доходу (чистої продукції).

Методики розрахунку планового фонду оплати праці в рослинництві й тваринництві наведено в підрозд. 13.4, у промислових виробництвах — у темі 8 підручника. Особливості методики планування оплати праці працівників житлово-комунального господарства, культурно-побутових установ, торгівлі й громадського харчування, а також працівників, зайнятих на будівництві господарським способом, подано в [83, с. 93—94].

Оплату праці керівників, спеціалістів та службовців (обслуговуючого персоналу), які не ввійшли до складу первинних госпрозрахункових підрозділів, планують за рахунок відповідної частини фонду оплати праці. Її розмір затверджує рада трудового колективу разом з профспілковим комітетом господарства, виходячи з чисельності цих категорій працівників згідно зі штатним

розписом, фондом оплати праці за посадовими окладами і плановими доплатами за результатами роботи за рік. При цьому доплати і премії за підсумками року керівникам і спеціалістам понад установлені їм посадові оклади не можуть перевищувати середнього розміру доплат і премій у процентах до тарифного фонду оплати праці, нарахованого основним працівникам, зайнятим у виробничих галузях без надбавки за класність і стаж роботи.

Порядок оплати праці спеціалістів, які працюють у виробничих підрозділах, визначають колективи цих підрозділів самостійно за рахунок і в межах їхнього госпрозрахункового доходу (чистої продукції). Оплата праці керівників і спеціалістів, котрі відповідають за роботу певної галузі (рослинництва, тваринництва, промислового виробництва), здійснюється за результатами роботи галузей.

У період економічної кризи, інфляційних процесів, коли більшість сільськогосподарських підприємств є хронічно збитковими, особливу роль відіграє натуральна оплата праці. Відсутність обігових коштів у підприємств змушує їх збільшувати частку натуральної оплати, яка (крім традиційної форми оплати сільськогосподарською продукцією), розширює свої межі. Ріст кількості переробних цехів безпосередньо на сільськогосподарських підприємствах, переробка ними продукції на давальницьких умовах, бартерні угоди під час взаєморозрахунків зумовили натуральну оплату продуктами переробки сільськогосподарської продукції (масло, олія, мука, цукор тощо), а також реалізацію в рахунок оплати праці продукції промисловості (одяг, взуття, трикотаж, посуд, будівельні матеріали та ін.). Крім того, натуральна оплата праці дозволяє уникати отримання кредитів на оплату праці, відсотки за які дуже високі.

Зрозуміло, що суттєве розширення межі натуральної оплати зумовлене економічною кризою і має тимчасовий характер. Головним мотивувальним стимулом до праці мусить стати оплата праці в грошовій формі. Разом з тим натуроплата сільськогосподарською продукцією має і матиме на перспективу для селян істотне значення хоча б через наявність худоби і птиці в особистих господарствах.

Саме поєднання грошової і натуральної оплати праці з наданням ряду пільг членам колективних підприємств дозволяє в цих складних умовах деяким (на жаль, не багатьом) з них рентабельно господарювати. Так, з урахуванням пільг і соціальних виплат сума середньомісячних доходів працівників в приватному господарстві «Радівське» Калинівського району Вінницької області в

1,5 раза перевищує суму зарплати, нарахованої у грошовому виразі. Це відбулося внаслідок:

- реалізації продукції працівникам підприємства за пільговими цінами (зерна, цукру, поросят, муки, крупи), а окремих її видів (гичка цукрових буряків) — безкоштовно;

- безкоштовного обробітку землі особистих господарств восени і навесні;

- пільгового харчування на полі та в їдальні (плата за триразове харчування становить 2 грн за собівартості харчо-дня 10 грн);

- пільг членам підприємства на утримання дітей у дитячому садку (плата 2 грн за день за собівартості 11 грн);

- безкоштовної видачі 50 % вартості будівельних матеріалів забудовникам, а 50 % — товарний кредит на 8—10 років (у 2003 р. на підприємстві було 11 індивідуальних забудовників);

- безкоштовного виділення 10 % зібраного сіна працівникам, які зайняті на сінозаготівлі;

- надання безкоштовних транспортних послуг для поїздки в лікарню;

- матеріального стимулювання передовиків виробництва за підсумками збирання зернових і цукрових буряків, піврічними і річними підсумками роботи у тваринництві;

- щорічної видачі «Заслуженим працівникам господарства» (їх налічується 25) безкоштовно по 2 т зерна, 50 кг цукру, надання транспортних послуг у межах району, передплати на газету, журнал і 50 % — оплата за електроенергію.

Ця система високої мотивації у поєднанні з ефективним менеджментом забезпечує рентабельне господарювання.

Річний фонд оплати праці для працівників усіх професій розраховують на 12 місяців за винятком тих, кого потрібно замінити під час відпустки (працівники тваринництва, сторожі та ін.). Для цих професій фонд оплати праці визначають на 12 місяців і без кількості робочих днів відпустки.

Стосовно професій, що належать до категорій робітників, річний фонд оплати праці планують з урахуванням оплати відпустки, за відсотком до річного планового фонду оплати праці. Розмір відсотка визначають як відношення тривалості відпустки до кількості робочих днів у році за відповідною категорією працівників.

Для посадових осіб, інженерно-технічних працівників і обслуговуючого персоналу кошти на оплату відпусток передбачають тільки тоді, коли ці працівники під час відпустки заміщаються іншими. У разі заміщення в порядку поєднання посад передбачена тільки доплата за поєднання.

В умовах широкого переходу трудових колективів на підприємницький (комерційний) розрахунок, господарський підряд, оренду, коли матеріальне стимулювання працівників здійснюється зі створеного ними валового (госпрозрахункового) доходу (чистої продукції) і може визначатися із застосуванням біржових, державних, ринкових, розрахункових та інших видів цін, розцінок (нормативів) від валового доходу і т. д., фонд оплати праці цих колективів планують на рівні базового, установленого під час розрахунку цін, нормативів, розцінок і змін, що плануються у виробництві. При цьому слід виходити з первинних розрахунків, виконаних у госпрозрахункових планах виробничих підрозділів, договорів на підряд, оренду (додаткових розрахунків до них).

12.3. Планування продуктивності праці

Одним з найважливіших показників економічної ефективності виробництва є продуктивність праці. Тому системи планування, обліку й оцінки роботи колективів господарств мають націлювати на підвищення продуктивності праці. У планах економічного і соціального розвитку та річних звітах сільськогосподарських підприємств розраховують такі **показники продуктивності праці**: вартість валової продукції рослинництва і тваринництва (у порівнянних цінах 2000 р.), виробленої з розрахунку на одного середньорічного працівника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, і на одну людину-годину з виокремленням у тому числі в рослинництві й тваринництві. Поряд з цим визначають трудомісткість виробництва (витрати праці на одержання одиниці кожного виду продукції). Оцінюючи продуктивність праці трактористів-машиністів, як допоміжний показник приймають виконання норм виробітку, змінний та сезонний виробіток в умовних еталонних гектарах; комбайнерів — зібрану площу й масу намолоченого зерна; шоферів — обсяг вантажоперевезень у тоннах і вантажообігу в тонно-кілометрах.

Слід особливо наголосити на необхідності використання різних показників продуктивності праці для більш об'єктивної оцінки рівня і тенденцій зміни цього економічного показника. У табл. 10.1 показана динаміка двох головних показників продуктивності праці в аграрних підприємствах України за 1990—2002 роки. І якщо продуктивність праці за показником валової продукції сільськогосподарства з розрахунку на одного середньорічного працівника знизилась тільки на 9 % (головною причиною цього є

різке — в 2,3 рази скорочення чисельності працюючих), то трудомісткість одиниці продукції рослинництва і тваринництва за цей час зросла в 2—4 рази (табл. 12.1).

Головними причинами такого підвищення трудомісткості є різке зниження врожайності культур і продуктивності тварин, рівня механізації виробництва.

Таблиця 12.1

**ТРУДОМІСТКІСТЬ ЦЕНТНЕРА ОСНОВНИХ ВИДІВ ПРОДУКЦІЇ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА, людино-годин**

Вид продукції	У середньому за 1986—1990 рр.		У середньому за 2000—2002 рр. аграрні підприємства
	колгоспи	радгоспи	
Зерно	1,0	0,8	1,9
Цукровий буряк	0,9	0,6	1,7
Соняшник	1,2	1,3	4,3
Картопля	2,4	2,6	8,0
Овочі	6,2	4,2	12,5
Приріст живої маси ВРХ	45	35	87
Приріст свиней	37	19	127
Приріст овець	72	35	237
Молоко	8	6	14
Вовна	269	168	403
Яйця курячі (1000 шт.)	14,1	2,4	7,3

Обчислюючи **вартість валової продукції рослинництва**, оцінюють збір урожаю всіх видів продукції (основної, супутньої і використовуваної побічної) планового року, посіви культур на зелене добриво, роботи, пов'язані із закладенням та вирощуванням молодих багаторічних насаджень і враховують зміни вартості незавершеного виробництва. При цьому вартість зерна і насіння олійних культур обчислюють за масою після доробки, а цукрових буряків — за заліковою вагою, кукурудзи на зерно в повній стиглості — за масою зерна (а не качанів), соломки льону і коноплі — за виходом продукції в перерахунку на волокно. Важливо не допустити повторного підрахунку однієї й тієї ж продукції. Так, зелену масу, використану для одержання силосу, сіна-

жу, трав'яного борошна та інших штучно зневоднених кормів, повторно у вартості цих продуктів не враховують.

Для садів, ягідників, виноградників та інших багаторічних насаджень у плодоносному віці обчислюють вартість вирощеного врожаю, а на закладенні й вирощуванні молодих насаджень — вартість на кінець першого року садіння і щорічний приріст їхньої вартості під час вирощування (за порівняльними цінами). У валовій продукції рослинництва враховують зміни вартості незавершеного виробництва у плановому році, зіставляючи його вартість на кінець і початок планового року. Обчислюючи вартість незавершеного виробництва, площі, засіяні озимими культурами і багаторічними травами, та площі, підготовлені для посіву ярих культур, множать на відповідні порівняльні ціни.

У **валову продукцію тваринництва** включають вартість продуктів, одержаних під час вирощування й господарського використання сільськогосподарських тварин (молока, вовни, яєць, меду, воску, каракульських шкурок, шкурок кроликів і хутрових звірів, гною тощо), вартість вирощеного малька і виловленої товарної риби в ставках і природних водоймах в умовах культурного рибництва; вартість вирощування худоби, птиці та інших тварин. Вартість поголів'я, яке зважують, охоплює вартість маси приплоду й приросту за винятком падежу. Вартість валової продукції вирощування молодняку коней визначають множенням поголів'я молодняку, переведеного в основне стадо, і приросту (скорочення) поголів'я молодняку коней на кінець року, включаючи і реалізацію поголів'я, порівняно з наявністю на початок року, на відповідні порівняльні ціни.

Визначаючи **середньорічну чисельність працівників**, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, а також планові витрати праці, поряд з прямими витратами праці й середньорічною чисельністю працівників у рослинництві й тваринництві обчислюють і розподілювані витрати на сільськогосподарське виробництво. До затрат праці, що розподіляються на всі галузі господарства, відносяться затрати з обслуговування живої тягової сили, вантажного автотранспорту, з поточного ремонту, заготівлі матеріальних цінностей (крім затрат праці житлово-комунального господарства і культурно-побутових закладів, торгівлі і громадського харчування, дитячих закладів, капітального ремонту будівель і споруд). Послідовність розрахунків наведено в [86, с. 160].

Особливу увагу при плануванні продуктивності праці приділяють аналізу темпів росту продуктивності та оплати праці у

плановому році по відношенню до базового року, а також обґрунтуванню **шляхів підвищення продуктивності праці**. Останнє можливе за рахунок:

- збільшення виробництва валової продукції сільського господарства;
- скорочення чисельності працівників на підприємстві і зменшення затрат праці внаслідок удосконалення технології та організації виробництва;

При плануванні росту продуктивності праці повинні бути враховані такі фактори: освоєння нової техніки і технологій; здійснення комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів; удосконалення технології виробництва; введення в експлуатацію нових цехів (виробництв) з промисловою технологією виробництва; впровадження прогресивних форм організації виробництва і праці; раціональна організація і підвищення продуктивності праці робітників обслуговуючих виробництв шляхом механізації робіт і поліпшення нормування праці; підвищення професійної майстерності робітників і розповсюдження передового досвіду; удосконалення організації і техніки управління виробництвом; спрощення структури апарату управління; комп'ютеризації обліково-статистичних, розрахунково-бухгалтерських робіт. Крім того, слід ураховувати впливи на темпи росту продуктивності праці зміни в структурі виробництва, видах та асортименту продукції; спеціалізації і концентрації виробництва.

Методичні прийоми і підходи планування економії робочого часу за рахунок вказаних факторів достатньо повно висвітлені в нормативно-довідковій літературі [86, с. 159—164].

Поряд з показниками виробництва валової продукції на середньорічного працівника і на одну людину-годину сільськогосподарські підприємства планують і обліковують трудомісткість продукції як витрати живої праці в людину-годинах на виробництво натуральної одиниці продукції. Методика обчислення витрат живої праці з розрахунку на натуральну одиницю кожного виду продукції така сама, як і методика визначення собівартості (див. підрозд. 13.5).

Слід зазначити, що існуюча методика обчислення планових і фактичних показників продуктивності праці має істотні недоліки. Так, вартість валової продукції не враховує її якості, цільового призначення, а порядок оцінки не орієнтує на поліпшення кінцевих результатів роботи. Обчислюючи трудомісткість продукції, беруть до уваги лише прямі витрати праці на виконання технологічних процесів під час вирощування сільськогосподарських ку-

льтур чи догляду за тваринами, тобто розраховують лише технологічну трудомісткість продукції, штучно зменшуючи витрати праці на виробництво одиниці продукції. Тому при плануванні та облікові слід застосовувати показники повної трудомісткості, яка охоплює витрати праці не тільки безпосередньо виконавців технологічних процесів у виробництві конкретного продукту, але і з обслуговування цього виробництва й управління ним.

12.4. Зміст та організація розробки плану соціального розвитку колективу

План соціального розвитку колективу має бути обов'язковим розділом річних і перспективних планів сільськогосподарських підприємств. Його розробляють відповідно до напрямів їхньої соціальної діяльності та з урахуванням законів України [2—8, 11, 13] щодо: дотримання встановлених правил і норм охорони праці, техніки безпеки, вимог виробничої санітарії; підвищення кваліфікації і поліпшення умов праці та побуту своїх працівників, а також осіб, які працюють на підприємстві за трудовим договором; розвитку матеріально-технічної бази соціальної сфери і створення умов для здорового побуту, відпочинку працівників та їхніх сімей; турботи про ветеранів війни і праці, пенсіонерів, інвалідів і дітей; сприяння ефективній роботі шкіл, навчальних та лікувальних закладів.

У плані передбачається планування підготовки і підвищення кваліфікації працівників, поліпшення умов праці та охорони здоров'я, розвитку матеріально-технічної бази соціальної сфери, заходів щодо забезпечення культурно-побутового обслуговування населення і розвитку його особистого підсобного господарства.

Господарства самостійно розробляють свої плани соціального розвитку з урахуванням особливостей їхньої діяльності: демографічного стану, кількості й територіального розміщення населених пунктів, виробничих та інших об'єктів; сезонності та спеціалізації виробництва; забезпеченості об'єктами соціальної сфери, фінансового стану підприємства, наявності на території господарства інших підприємств, установ та організацій. Соціальну програму необхідно узгодити із заходами інших розділів планів підприємства, у першу чергу з такими, як: «Упровадження досягнень науки, техніки, передового досвіду й удосконалення організації праці», «Праця», «Фінансовий план». Коорди-

нування і узгодження планів соціального розвитку здійснюють місцеві ради.

Слід особливо наголосити, що складання плану соціального розвитку колективу передбачає застосування особливих підходів при плануванні. Пов'язано це з необхідністю використання великої кількості специфічної інформації, яку слід брати за межами господарства. Зокрема, використовуються статистичні дані місцевої ради про:

- наявний житловий фонд, що перебуває у приватній, колективній і державній власності;
- обладнання його комунальними зручностями;
- благоустрій населених пунктів і забезпечення їх санітарно-побутовими приміщеннями, об'єктами освіти, охорони здоров'я та відпочинку;
- особисті господарства населення і наявність у них земельних угідь, худоби, технічних засобів тощо;
- рівень радіоактивного забруднення земель і сільськогосподарської продукції.

Потрібно враховувати також спеціальну інформацію стосовно демографічної ситуації на селі та зайнятості населення, зокрема відділу соціального захисту та обслуговування сільського населення Мінагрополітики України [51]. У зазначеному джерелі наводиться інформація як у цілому по Україні, так і стосовно областей. Зокрема:

✓ в Україні на 01.01.2002 р. було 28,6 тис. сільських населених пунктів, яких налічувалось 15,9 млн жителів, або 32,9 % усього населення. За 1970—1999 р. середня людність сільських поселень скоротилась із 685 осіб до 544. Лише за 1989—1999 рр. з державної реєстрації було знято майже 350 сільських населених пунктів як таких, що повністю втратили жителів. Більше четвертої частини сільських населених пунктів належать до категорії деградуючих (7095, з них 3455 — вмираючі і 3640 — занепадаючі, крім того, є 151 безлюдне село), є «бездітними», і в них без державної підтримки неможливе самовідтворення населення. Сільські адміністративні райони, в яких налічується близько половини таких сіл, віднесено до районів демографічної та поселенської кризи. Найбільше таких районів у Чернігівській області — 100 %, Сумській — 83 %, Харківській — 60 %, Полтавській — 60 %;

✓ зазнає змін структурний склад сільських населених пунктів з постійним збільшенням частки малолюдних чисельністю до 200 жителів. Якщо в 1978 р. частка таких сіл становила 27 %, то в 1999 р. — понад 35 %. Найбільше таких сіл у Чернігівській, Сум-

ській, Полтавській, Харківській та інших областях Центральної та Центрально-Східної України;

✓ у 1999 р. у селах України народилось 149,9 тис. дітей, тоді як померло 289,3 тис. осіб, тобто природне скорочення становило 148,3 тис. осіб, що більше ніж удесятеро перевищує середньорічні показники 1979—1989 рр. Найбільше скорочення чисельності населення відбулось у Чернігівській (16,6 тис. осіб), Вінницькій (15,6), Київській (12,8), Хмельницькій (13,1) та Полтавській (10,7) областях;

✓ головним фактором, що вплинув на деградацію статевікової структури населення, є те, що протягом десятиліть із сіл у міста виїздили найбільш розвинена і найбільш дієздатна частини сільського населення. В останні роки на зміну цим процесам прийшли не менш небезпечні для держави, наприклад міграція за кордон, яка теж призводить до «вимивання» із сільської місцевості найбільш активних молодих людей. Що ж до мігрантів, які прибувають у сільську місцевість, то серед них переважають люди похилого віку, які переїхали в село у зв'язку з неспроможністю придбати для своїх дітей житло в місті, але змогли придбати його для себе в селі. На 01.01.2000 р. на селі на 1000 осіб працездатного віку припадало 994 непрацездатних;

✓ чисельність сільських жителів, зайнятих на підприємствах і в організаціях, скоротилась у 90-ті роки на 2,5 млн осіб, або на третину. Найбільшу кількість вивільнено із сільськогосподарського виробництва — 1,2 млн осіб, на 640 тис. осіб зменшилось число зайнятих у промисловості, будівництві, інших галузях матеріального виробництва; на 282 тис. осіб — у соціальній сфері села; майже на 400 тис. осіб зменшилась кількість селян, які мали роботу в містах;

✓ за експертними оцінками, із загального числа зайнятих в особистому підсобному господарстві насправді понад 1 млн працездатного населення також потребує працевлаштування. Крім того, приховане безробіття на селі оцінюється на рівні 900—950 тис. осіб. Загалом рівень безробіття в сільській місцевості оцінюється в майже 2 млн осіб.

12.5. Планування поліпшення житлових і культурно-побутових умов працівників

Важливою умовою ефективного економічного і соціального розвитку трудових колективів має стати система сільського роз-

селення, адекватного певним відносьнам в агропромисловому комплексі. З цією метою необхідно перейти від планування концентрованої системи розселення до закріплення населених пунктів, які історично склались, що сприятиме ефективному використанню земельних, трудових та інших ресурсів, створенню сприятливих умов життя і праці селян.

До початку планування збирають та аналізують інформацію про наявний житловий фонд, що перебуває у приватній, колективній і державній власності; обладнання його комунальними зручностями, забезпеченість житлом працівників господарства відповідно до встановлених норм, чисельність працівників, що потребують поліпшення житлових умов за рахунок фонду господарства, стан житлового фонду і його вибуття в плановому році. Аналізуються можливості збільшення житлового фонду шляхом нового будівництва в плановому році та поліпшення благоустрою житла за рахунок комунальних зручностей. Вивчається також інформація про благоустрій населених пунктів, забезпеченість їх санітарно-побутовими приміщеннями, об'єктами освіти, охорони здоров'я та відпочинку. У табл. 12.2 наведено відповідні дані Буртянської сільської ради, на території якої розміщений СВК — агрофірма «Перемога».

Основним джерелом інформації за базовий період є статистичні дані місцевих рад щодо житлового та комунального господарства, відповідні розробки до річного звіту, матеріали житлово-комунальної служби, профспілкового комітету, відділу служби капітального будівництва тощо.

Розрахунок потреби в житлі проводять виходячи з норми $14,5 \text{ м}^2$ загальної житлової площі на одну людину (у перспективі — до 18 м^2). При цьому враховують чисельність і тих працівників, яких передбачається прийняти на роботу зі сторони у плановому році. Потреба в житлі порівнюється з наявною житловою площею станом на початок планового року і виходячи з цього, а також з економічних можливостей господарства розробляється план введення житла в експлуатацію.

Планування благоустрою населених пунктів здійснюється на основі генеральних планів забудови сіл і селищ (там, де вони зроблені) з урахуванням можливостей господарства. Площу сільських доріг з твердим покриттям планують виходячи з нормативу забезпеченості (проїзної частини і тротуарів) — 865 м^2 на 1000 жителів.

Норми середньодобової витрати води на господарсько-житлові потреби залежно від рівня благоустрою житла складають на

одну людину: у будинках із внутрішнім водопроводом і каналізацією без ванн — 125—160 л; те саме з ваннами і місцевим нагрівачем — 160—230 л; те саме з централізованим гарячим водопостачанням — 230—250 л. Укрупнені норми водопостачання незалежно від рівня благоустрою житла передбачають 90 л на добу в розрахунку на людину за норми водовідведення 56 л (66 % від обсягу водопостачання).

Таблиця 12.2

**ЖИТЛОВІ УМОВИ, БЛАГОУСТРІЙ НАСЕЛЕНИХ ПУНКТИВ,
ОБ'ЄКТИ КУЛЬТУРИ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я БУРТЯНСЬКОЇ
СІЛЬСЬКОЇ РАДИ СТАНОМ НА 1.01.2003 р.**

Показники	Населені пункти		Усього
	Бурти	Очеретяне	
Населення	1338	260	1598
Площа, га	543	123	672
Територія під нове будівництво, га	56	2	58
Площа господарських територій, га	2655	1261	3916
Кількість вулиць	10	4	14
з них: із твердим покриттям	10	4	14
освітленням	6	2	8
Кількість будинків, усього	537	129	666
з них: у приватній власності	506	124	630
у державній і колективній	31	5	36
Загальна площа будівлі, тис. м ²	40,64	7,25	47,89
Зведено будинків за роки: до 1943 р.	33	17	50
1944—1970	320	73	323
1971—1980	93	27	120
1981—1990	81	5	86
1991—1995	13	1	14
1996—2000	1	—	1
2001—2003	2	—	2
Кількість будинків із центральним: опаленням	1	—	1
водопостачанням	1	—	1
каналізацією	1	—	1
з телефоном	164	6	170

з природним газом	466	106	572
зі скрапленим газом	15	—	15

Закінчення табл. 12.2

Показники	Населені пункти		Усього
	Бурти	Очеретяне	
Кількість рейсів громадського транспорту на тиждень	7	7	7
Відстань до найближчої зупинки громадського транспорту	0	0	×
Будинки культури	1	1	2
Школи: середні	1	—	1
Неповно-середні	—	—	—
Початкові	—	—	—
Дитячі садки	1	—	1
Магазини	3	1	4
Лазні	—	—	—
Їдальні	1	—	1
Кафе	2	—	2
Амбулаторії	1	—	1
ФАП	—	1	1
Аптеки	1	—	1

Укрупнені норми споживання електроенергії залежно від рівня благоустрою житлових і громадських приміщень у розрахунку на людину на рік становлять: у будинках, не обладнаних стаціонарними електроплитами, — 500 кВт · год; у будинках, обладнаних ними, — 800 кВт · год.

Аналогічні нормативи витрат газу на господарські, побутові й комунальні потреби за рік на людину, кількості будинків побуту, посадкових місць підприємств громадського харчування, площ магазинів, місць у будинках культури і клубах, кінотеатрах, кількості об'єктів охорони здоров'я і дошкільних закладів на 1000 жителів наведено в [83, с. 96—98; 58, с. 496—512].

Стосовно нормативів витрат газу, то вони дещо занижені, оскільки об'єктивно потреба сільського населення в газі вища, ніж міського: тут газ використовують не тільки для приготування їжі та обігріву житла, але й для виробництва (приготування кормів для худоби, що є в особистому господарстві; для обігріву за-

хищеного ґрунту і т. д.). За роки незалежності України газифіковано 23 % сільських населених пунктів України, тимчасом як до 1990 р. таких було лише 6 %.

Кількість підприємств побутового обслуговування в сільській місцевості зменшилась у 1995 р. проти 1990 р. на 63 %, підприємств громадського харчування — на 40 %, роздрібної торгівлі — на 25 %, дитячих дошкільних закладів — на 14 %, будинків культури і клубів — на 6 %. В останні роки цей процес поширився також на заклади охорони здоров'я, школи. Головною причиною закриття підприємств, які надають платні послуги, є скорочення платоспроможного попиту населення внаслідок його зубожіння, а установ соціально-культурного призначення — зменшення надходжень до місцевих бюджетів та погіршення фінансового стану сільськогосподарських підприємств, чийм коштом вони утримуються.

Разом з тим у ряді господарств ці служби добре розвинені. Так, у приватному господарстві «Радівське» Калинівського району Вінницької області населенню надається 18 видів комунальних та інших послуг. Серед них — ремонт і будівництво житла, виготовлення теслярських виробів, послуги лазні, пральні та ін. У будівельній бригаді, вантажному автопарку, ремонтній майстерні, тракторній рільничій бригаді встановлюють планове надання послуг населенню на певну суму.

Кошториси витрат та джерела їх фінансування в разі використання клубів і будинків культури, спортивних залів, стадіонів, фельдшерсько-акушерських пунктів і санаторно-профілактичних та дитячих дошкільних закладів, об'єктів житлово-комунального господарства, пралень, лазень, магазинів, їдалень визначають з урахуванням умов функціонування цих закладів. Наприклад, за основу розрахунків кошторису витрат у дитячих дошкільних закладах беруть чисельність дітей, тривалість роботи цих закладів, норми і нормативи, що регламентують їхню роботу. Так, витрати на оплату праці обчислюють за штатним розкладом, визначеним з урахуванням посадових окладів працівників, чисельності дітей за віковими групами і тривалістю їх перебування в дитячому закладі протягом дня. За цими даними, а також за нормами харчування дітей та цінами на продукти визначають планову суму витрат на харчування. Відповідно до чисельності дітей, норм забезпечення дошкільних закладів постільною білизною та іншим м'яким інвентарем і цін на ці предмети з урахуванням строків використання обчислюють потребу коштів на придбання м'якого інвентарю. Так само визначають кошти на придбання об-

ладнання (столи, стільці, ліжка, шафи тощо), дрібного інвентарю (тарілки, інший посуд, електролампи), іграшок і матеріалів для занять з дітьми.

Витрати покривають частково платою батьків за утримання дітей, доходами від надання послуг, коштами фонду соціального розвитку колективу підприємства, а також бюджетними асигнуваннями. Важливим елементом планування заходів соціального розвитку є розробка кошторису використання коштів аналогічного фонду. Ці кошториси затверджують керівники господарств за погодженням з профспілковим комітетом.

Від реалізації частини послуг господарства планують збитки, що зумовлено наданням багатьох послуг за пільговими цінами пенсіонерам і ветеранам праці. Проте в господарстві сферу послуг вважають вигідною, оскільки її розвиток активізує участь населення у виробництві, поліпшує морально-психологічну обстановку в колективі, сприяє ефективнішому використанню виробничих ресурсів.

Плануючи роботу об'єктів соціальної сфери, слід урахувувати, що вони, як правило, призначені для всього населення, а не тільки для працівників конкретного господарства. Тому формування матеріально-технічної бази і витрати на функціонування цих закладів мають здійснюватись на основі кооперування коштів через місцеві ради.

Постановами Кабінету Міністрів України (1996 р.) передбачено в 1997—2001 рр. провести поетапну безоплатну передачу в комунальну власність об'єктів соціальної сфери сільськогосподарських, переробних та обслуговуючих підприємств АПК. Передача може здійснюватись лише добровільно підприємствами, яким належать відповідні об'єкти, і за умови, якщо органи місцевого самоврядування, на території яких вони розташовані, згодні прийняти їх у своє підпорядкування.

12.6. План підготовки кадрів і підвищення їхньої кваліфікації

Систематичного підвищення загальноосвітнього рівня і професійних знань працівників масових професій, керівників і спеціалістів підприємств вимагають упровадження прогресивних технологій, нових машин і механізмів, реформування власності та організаційних форм господарювання в АПК. Планування підготовки кадрів і підвищення їхньої кваліфікації має як виробничо-економічну мету — забезпечення господарства кваліфікованими

кадрами, так і соціальну — створення умов для професійно-кваліфікаційного росту працівників, задоволення їхніх вимог до характеру й змісту праці.

Плануванню передуює аналіз фактичного кількісного і якісного складу працівників масових професій та спеціалістів. При цьому визначають чисельність і професійний склад молодих працівників, що не мають професійної освіти чи потребують належної підготовки, наявність вакантних посад керівників та спеціалістів і тих, у кого освіта не відповідає посаді, а також установлюють особовий склад бажаючих одержати певну освіту, професію.

Порівняння наявної чисельності працівників певної професії з потребою в них, визначеною в процесі атестації робочих місць, дає змогу встановити рівень забезпеченості кадрами, потребу в підготовці працівників професій, щодо яких виявлено нестачу, і можливості перекваліфікації деяких фахівців, якщо наявність перевищує потребу в них. Одночасно слід ураховувати очікувані міграційні процеси.

У плані виокремлюється підготовка кадрів безпосередньо у господарстві та за його межами. Підготовка працівників масових професій у господарстві здійснюватиметься шляхом учнівства, наставництва, проведення агрозоотехнічного і механізаторського навчання. За межами господарства навчання і підготовку працівників планують як за видами навчальних закладів (у вечірніх школах, технікумах, вузах, професійно-технічних училищах, на різних курсах тощо), так і за формою навчання. Підготовку кадрів здійснюють у розрізі професій: трактористів-машиністів, водіїв та інших механізаторів; працівників тваринницьких ферм і комплексів; працівників промислових виробництв, культурно-побутових служб, спеціалістів. Підготовку і перепідготовку кадрів планують виходячи з потреби в них і наявності таких груп працівників, яких можна направити на навчання. Визначаючи чисельність керівників і спеціалістів для підвищення кваліфікації, виходять із того, що вони мають проходити навчання один раз на п'ять років на базі спеціальних навчальних закладів з відривом від виробництва строком до трьох місяців.

У витрати на підготовку кадрів і підвищення їхньої кваліфікації включають виплату стипендій направленим на навчання у вищі й середні спеціальні навчальні заклади, оплату наданих пільг особам, що навчаються за заочною і вечірньою формами навчання, оплату праці майстрів, які здійснюють підготовку й підвищення кваліфікації працівників шляхом індивідуального та курсового навчання безпосередньо на виробництві; оплату праці

керівників виробничої практики студентів вузів, учнів середніх шкіл і профтехучилищ, витрати на виготовлення наочних посібників і технічних засобів навчання та інші можливі витрати.

12.7. Планування поліпшення умов праці та охорони здоров'я

Основними заходами щодо поліпшення умов праці та охорони здоров'я, що їх планують сільськогосподарські підприємства, є:

- вивільнення працівників, які зайняті ручною працею і на роботах зі шкідливими умовами праці;
- удосконалення режиму роботи працівників;
- поліпшення санітарно-побутових умов праці;
- запобігання виробничому травматизмові, зниження захворюваності та поліпшення медичного обслуговування.

У сільському господарстві ручною працею нині зайнято майже 3/4 працівників і чисельність їх зменшується повільно. До працівників ручної праці, чисельність яких планують скорочувати, належать ті, що виконують роботу вручну, за допомогою механізмів та без них. Наприклад, якщо до функцій доярки належить не тільки механізоване доїння, але й ручна годівля корів, прибирання приміщення, то це аж ніяк не означає, що праця цієї категорії працівників механізована.

Планування заходів щодо поліпшення умов праці та охорони здоров'я необхідно здійснювати на основі даних про атестацію робочих місць та оцінки санітарно-побутових умов праці. Основними напрямками скорочення чисельності працівників, зайнятих ручною, важкою фізичною працею і на роботах зі шкідливими умовами праці є механізація всіх виробничих процесів та освоєння прогресивних технологій.

Економічна криза внесла суттєві корективи в цей закономірний процес. Так, якщо в 1990 р. на 1 га цукрових буряків у господарствах суспільного сектору України витрачалось 179 людино-годин, то в 1998 — 2001 рр. — 260. Пояснити це тим, що більшість господарств України в останні роки через дефіцит обігових коштів відмовилось від застосування гербіцидів під час вирощування цукрових буряків і застосовують ручну працю в боротьбі з бур'янами. Розрахунки показують, що вартість обробітку посівів в обох варіантах приблизно однакова, але господарство в разі застосування другого варіанта одержує певний економічний ефект:

- ♦ якщо площа цукрових буряків 300 га, то щорічно 70 тис. грн ідуть не іноземному виробникові гербіцидів, а на збільшення оплати праці своїх працівників;

- ♦ їхні заробітки також зростають за рахунок одержання за пільговими цінами цукру і зерна;

- ♦ цей варіант сприяє розв'язанню проблеми зайнятості сільських жителів.

Важливим резервом поліпшення умов праці є вдосконалення режиму роботи працівників за рахунок:

- переведення працівників на позмінну роботу. Це особливо ефективно під час організації праці механізаторів у напружені періоди робіт (догляду за посівами, збирання врожаю);

- організації дворазового доїння корів замість традиційного триразового. У СВК-агрофірмі «Перемога» Кагарлицького району вже близько 30 років прийнятий такий однозмінний режим роботи операторів машинного доїння: перше доїння з 6.00 до 9.00, а друге — з 17.00 до 20.00. Удень на фермі залишаються тільки чергові працівники для догляду за новонародженими телятами, годівлі худоби. Продуктивність 1000 корів у середньому за останні п'ять років при цьому становить 5346 кг на одну корову на рік.

Цей режим роботи значно ефективніший порівняно з режимом за триразового доїння й однозмінної роботи працівників молочної ферми (перше доїння з 5.00 до 7.30, друге — з 12.00 до 14.00 і третє — з 18.00 до 20.30), коли працівники молочної ферми цілий день зайняті на виробництві.

Планування поліпшення санітарно-побутових умов праці означає передусім поліпшення умов праці на робочих місцях: забезпечення оптимальної температури й освітлення, зменшення чи усунення джерел підвищеної запыленості, вологості, загазованості повітря, шуму й вібрації, створення безпечних умов праці, забезпечення працівників відповідним спецвзуттям, спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту. Більшість цих заходів здійснюють, виконуючи плани впровадження досягнень науки, техніки, передового досвіду, удосконалення організації праці та планів капітальних вкладень.

Зокрема поліпшення умов праці трактористів-машиністів, водіїв автомобілів пов'язане з придбанням технічних засобів, що відповідають сучасним вимогам обладнання робочих місць, створення в ремонтних майстернях, гаражах, на машинних дворах необхідних умов для технічного обслуговування й ремонту машин, механізмів, відповідного водопостачання, освітлення, опалення, підтримання необхідного температурного режиму в ремонтних майстернях, га-

ражах, а також створення відповідних побутових приміщень: їдальень, душових, гардеробних, кімнат відпочинку тощо.

У планах соціального розвитку підприємства передбачають заходи щодо створення необхідних санітарно-побутових умов на фермах, у сховищах, дотримання встановлених вимог стосовно чистоти й вологості повітря, його хімічної і бактеріологічної забрудненості, освітлення й температури в робочих приміщеннях. На жаль, у частині господарств цих вимог не знають не лише працівники полів і ферм, а й спеціалісти. Це стало наслідком того, що тривалий час основну увагу приділяли створенню умов, які відповідають зоотехнічним нормам утримання худоби, а будівельних норм і правил щодо створення відповідних побутових умов на виробничих об'єктах не завжди дотримувались.

Однак досвід багатьох господарств свідчить, що створення належних санітарно-побутових умов на виробництві є важливою передумовою формування стабільних трудових колективів і високоефективного господарювання. Наприклад, у приватному підприємстві «Радівське» Калинівського району Вінницької області споруджено їдальню, що обслуговує працівників господарства за пільговими цінами, виробничі колективи мають необхідні побутові об'єкти, до всіх тваринницьких приміщень побудовано під'їзні шляхи з твердим покриттям, виробничі об'єкти забезпечені теплопостачанням, гарячим водопостачанням, виробничі процеси механізовані. Як наслідок, у господарстві стабільні трудові колективи, робочу силу зі сторони не залучають, урожайність зернових за останні п'ять років становить понад 50 ц/га, підприємство є стабільно прибутковим.

Запобігання виробничому травматизмові, зниження захворюваності та поліпшення медичного обслуговування — важливі заходи з охорони здоров'я працівників підприємства. Детальні плани щодо забезпечення безпечної роботи в господарстві розробляє інженер з техніки безпеки чи інший працівник, що відповідає за цю ділянку роботи. При цьому визначають обов'язки посадових осіб, відповідальних за охорону праці, систему навчання кадрів безпечним методам праці, порядок пропагування питань охорони праці, стимулювання за кращі досягнення та відповідальності за порушення техніки безпеки.

На підприємствах, що функціонують в умовах радіоактивного забруднення, основні заходи щодо поліпшення умов праці та охорони здоров'я мають бути спрямовані на зменшення сумісної дії радіації та інших шкідливих факторів. У першу чергу це стосується повної інформованості працівників щодо радіоактивної

ситуації на робочому місці, дотримання необхідних санітарно-гігієнічних вимог, організаційно-технічних заходів, спрямованих на зменшення дії шкідливих виробничих факторів на робочих місцях, навчання персоналу безпечним методам роботи, лікувально-профілактичних заходів.