

О.Ю. Єрмаков
І.П. Гаврилюк

ПРАКТИКУМ
З ОРГАНІЗАЦІЇ І ПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЦТВОМ

**Національний університет біоресурсів і
природокористування України**

***О.Ю. Єрмаков
І.П. Гаврилюк***

**ПРАКТИКУМ
З ОРГАНІЗАЦІЇ І ПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЦТВОМ**

Навчальний посібник

**Рекомендовано Національним університетом
біоресурсів і природокористування України
як навчальний посібник для студентів вищих
навчальних закладів освіти для спеціальностей
“Агрономія” і “Землевпорядкування та кадастр”**

УДК 631.1:631.11(075.8)

ББК 72 я 7

Є 75

**Рекомендовано Національним університетом біоресурсів і
природокористування України
(протокол № 3 від 30 вересня 2017 року)**

Рецензенти:

Дорош О.С. – д.е.н., професор;

Кропивко М.Ф. - д.е.н., професор, академік НААН України;

Купалова Г.І. - д.е.н., професор

Єрмаков О.Ю., Гаврилюк І.П.

Є 75 Практикум з організації і управління виробництвом:
Навчальний посібник. – Київ: НУБіП України, 2017. – 339с.

У навчальному посібнику (практикумі) висвітлено структуру та загальний зміст навчальної дисципліни «Організація і управління виробництвом», наведено практичні завдання для аудиторних занять та самостійної роботи студентів, викладено теоретичні відомості з курсу, висвітлено форми та методи контролю за вивченням дисципліни за модульно-рейтинговою системою оцінювання знань для студентів ОС «Бакалавр» денної та заочної форми навчання спеціальностей «Агрономія» і «Землевпорядкування та кадастр».

Для студентів та викладачів вищих навчальних закладів освіти, фахівців національного господарства України.

© Єрмаков О.Ю., Гаврилюк І.П., 2017

Вступ

Метою вивчення дисципліни „Організація і управління виробництвом” є озброєння студентів неекономічних спеціальностей як майбутніх фахівців національного господарства України теоретичними і практичними знаннями з питань ефективної організації і управління сільськогосподарським виробництвом на засадах ринкового господарювання.

Дисципліна „Організація і управління виробництвом” висвітлює особливості раціональної організації і управління виробництвом на засадах підприємницької діяльності в сільськогосподарських підприємствах різних форм власності і господарювання - приватних підприємствах, господарських товариствах, сільськогосподарських виробничих кооперативах, фермерських господарствах тощо.

Вивчення даної дисципліни базується на діалектичному методі пізнання та загальноекономічних законах і має тісний зв'язок з такими дисциплінами, як основи економічної теорії, макро-та мікроекономіка, економіка підприємства, економіка сільського господарства, управління сільськогосподарським виробництвом та іншими економічними, агробіологічними і технічними науками, з проблем землевпорядкування тощо.

Основними формами вивчення студентами даної дисципліни є: лекції та практичні заняття, а також самостійна робота студентів.

При проведенні практичних занять головна увага приділяється поглибленню студентами теоретичних знань з організації і управління виробництвом в сільськогосподарських підприємствах різних форм власності і господарювання, що передбачає широке використання навчально - методичної та додаткової наукової літератури. Закріплення знань забезпечується шляхом виконання студентами передбачених навчальною програмою завдань і здійснення відповідних розрахунків. В основу практичних занять покладена робота студентів по індивідуальних завданнях під керівництвом викладача.

В результаті вивчення даної дисципліни студенти повинні знати:

- основи організації виробничої підприємницької діяльності в аграрних формуваннях;
- принципи, методи та організаційні структури управління підприємствами;

- систему, принципи і методи планування діяльності аграрних формувань, а саме: стратегічне, поточне, бізнес-планування та оперативне;

- ресурсний (земельний, технічний, трудовий) потенціал сільськогосподарських підприємств і організацію його раціонального використання для ефективного ведення аграрного виробництва;

- особливості організації інвестиційно-інноваційної діяльності в сільськогосподарських підприємствах;

- методи визначення норм виробітку, форми і системи оплати праці в сільському господарстві;

- раціональні способи організації виробництва і трудових процесів в сільському господарстві;

- особливості організації та оцінки виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств.

На підставі одержаних знань студент повинен вміти:

- обґрунтовувати систему організаційно-економічних заходів, спрямованих на раціональне використання земельних, матеріально-технічних і трудових ресурсів для ефективного виробництва сільськогосподарської продукції;

- визначати ефективні організаційні структури управління сільськогосподарським виробництвом;

- складати технологічні карти вирощування сільськогосподарських культур і робочі плани по періодах польових робіт, визначати потребу в робочій силі і засобах виробництва;

- визначати ефективні напрями інвестиційно-інноваційної діяльності сільськогосподарських підприємств;

- здійснювати економічну оцінку прогресивних організаційно-технологічних прийомів вирощування сільськогосподарських культур;

- розраховувати норми виробітку на ручні та механізовані роботи в сільському господарстві;

- оцінювати кінцеві результати виробничо-господарської діяльності аграрних формувань.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ З ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЯ І УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ»

1. Практичне заняття на тему: “Земельні угіддя та організація їх використання в сільськогосподарських підприємствах”

Завдання

1. Провести аналіз використання земельних угідь у сільськогосподарському підприємстві.
2. Скласти план трансформації земельних угідь.
3. Розрахувати площу й структуру сільськогосподарських угідь.
4. Розробити план заходів щодо поліпшення земельних угідь.

Земельні ресурси - це не тільки загальні матеріальні умови і територіальна база виробництва, а й особливий засіб виробництва в сільському господарстві і водночас предмет праці, який відрізняється від інших тим, що не зношується, а навпаки, при правильному використанні може постійно поліпшуватись, набуваючи при цьому нових якостей та підвищуючи свою родючість. Від характеру і рівня ефективності використання землі залежить розвиток продуктивних сил, масштаби виробництва і рівень добробуту населення країни.

Використання землі тісно пов'язане також із застосуванням інших засобів виробництва – технічних (трактори, ґрунтообробні, посівні та інші машини), технологічних (насіння, добрива, засоби захисту рослин та ін.), організаційних (створення певних територіальних систем і структур, виробничих підрозділів тощо). Без взаємодії зазначених факторів процес сільськогосподарського виробництва взагалі неможливий, а його економічна ефективність залежить від раціонального поєднання цих складових.

Склад і співвідношення земельних угідь не залишаються незмінними як у межах країни, так і її певних територій (населених пунктів) чи окремих сільськогосподарських підприємств. У зв'язку з цим використовують такі поняття, як: структура земельних угідь, трансформація і експлікація земель, земельний баланс.

Структура земельних угідь – це відсоткове співвідношення їх площ у загальній площі всіх (або сільськогосподарських) угідь. Так, для виробництва сільськогосподарської продукції можуть залучатись

земельні ділянки, які раніше не знаходились в обробітку, тобто буде відбудуватись трансформація земельних угідь.

Трансформація земельних угідь – це процес переведення угідь з одного виду в інший або зміна їх функціонального призначення. Після складання плану трансформації земельних угідь розробляються експлікація земель і земельний баланс.

Експлікація земель розробляється у вигляді таблиці, що містить дана про склад і площі земельних угідь і додається до планової документації.

Земельний баланс являє собою співвідношення використання земельних угідь з їх наявністю на початок і кінець поточного року.

Склад і співвідношення земельних угідь у сільськогосподарських підприємствах не є постійними. У процесі господарської діяльності відбувається переведення їх з одного виду в інший з метою включення в обробіток ділянок, раніше не оброблюваних. У цьому полягає сутність процесу трансформації земельних угідь.

Так, переведення низькопродуктивних сінокосів в рілля, застосування органічних і мінеральних добрив, проведення меліоративних заходів спрямовані на поліпшення земельних угідь і можуть розглядуватися як процес інтенсифікації сільськогосподарського виробництва. При проведенні трансформації слід враховувати економічні умови, що визначають ефективність даного процесу, основними з яких є: розмір витрат, ступінь і терміни їх окупності. Величина цих витрат в значній мірі залежить від природних умов господарства. Залучення до сільськогосподарського обороту перезволожених, заболочених і зарослих чагарником ділянок, тобто проведення корінного поліпшення земель, вимагає значно більше коштів, ніж проведення поверхневого поліпшення (оранка, підживлення та ін.). Процес трансформації земельних угідь має бути економічно обґрунтованим. При цьому встановлюють розмір капітальних вкладень на трансформацію 1 га землі і цілої ділянки, підбирають необхідний набір культур.

На підставі даних про зміну земельних угідь на протязі року у відповідних таблицях відображають трансформацію; розраховують площу і структуру сільськогосподарських угідь; складають план заходів щодо поліпшення земельних угідь.

Економічними умовами, що визначають ефективність трансформації земельних угідь, є такі: розмір витрат праці і засобів виробництва на трансформацію, термін окупності витрат, раціональність подальшого використання трансформованих угідь. На

підставі цих даних визначаються зміни у складі угідь і робляться відповідні записи: площа земельних угідь і їх структура на кінець року, площа оброблюваних земель, види і обсяг робіт по поліпшенню угідь.

Обґрунтування виробничої програми з рослинництва охоплює планування використання земельних угідь і підвищення їхньої родючості, поліпшення структури посівних площ, поліпшення урожайності, виробництва продукції певного асортименту, кількості та якості, а також комплекс агротехнічних заходів щодо виконання плану виробництва продукції (сорти, насінництво, добрива, пестициди, меліорація).

Плануючи трансформацію земельних угідь (переведення їх з одного виду в інший), виходять з конкретних внутрішніх і зовнішніх умов об'єкта господарювання. В одних випадках передбачають можливе збільшення площ інтенсивніше використовуваних земель (рілля, садів, ягідників, виноградників, хмільників і тутових насаджень) за рахунок скорочення менш продуктивних пасовищ і сіножатей, чи освоєння площ, які не використовуються в сільськогосподарському виробництві (болота, піски, чагарники та ін.), усунення дрібноконтурності ділянок орних земель та кормових угідь.

Коефіцієнти перерахунку сільськогосподарських угідь в умовну рілля: рілля – 1,00; плодові насадження - 0,40; сіножаті – 0,25; пасовища – 0,10.

Критеріями, що можуть бути використані при розробці плану трансформації земель в тому чи іншому суб'єкті господарювання, є: зменшення площ менш інтенсивних угідь на користь збільшення більш інтенсивних площ, дотримання вимог сівозмін, усунення дрібноконтурності угідь. Але це має відбуватись у відповідності з планом розвитку конкретного сільськогосподарського підприємства і бути підпорядкованим досягненню найвищої прибутковості виробничо-господарської діяльності.

У таблиці 1.1 наведені варіанти трансформації земельних угідь та їх складу на перспективу для певного сільськогосподарського підприємства, які студенти мають опрацювати під час виконання даного завдання.

Поряд з визначенням площ земельних угідь на кінець планового періоду (на 1 листопада планового року) передбачають їх раціональне економічно обґрунтоване використання. Так, рілля може бути використана під посіви сільськогосподарських культур, чисті та сидеральні пари (відповідно до прийнятого в підприємстві розміщення сільськогосподарських культур в полях сівозміни), а

також під багаторічні насадження. Пасовища іноді використовують як сіножаті і навпаки. Якщо сіножаті і пасовища передбачають спочатку скосити, а потім випасати на них худобу, то в плані використання ці площі показують двічі. Тому сума площ використання угідь може перевищувати їх наявність у сільськогосподарському підприємстві.

Одночасно з планом трансформації земельних угідь та їх раціонального використання визначають необхідні заходи щодо поліпшення і збереження ґрунтів сільськогосподарського підприємства. При цьому планують іригацію (осушення і зрошення земель), виконання культур-технічних робіт, докорінне і поверхневе поліпшення природних кормових угідь (в тому числі і розорювання малопродуктивних природних кормових угідь), вапнування і фосфоритування кислих та гіпсування солонцюватих ґрунтів, заготівлю, транспортування і використання торфу, освоєння перелогів тощо.

При плануванні заходів щодо підвищення економічної родючості ґрунтів особливу увагу звертають на підвищення продуктивності природних кормових угідь. Серед заходів поверхневого поліпшення цих угідь планують розчищення і вирівнювання площ, внесення мінеральних добрив, підсів трав, догляд за травостоем, знищення бур'янів, що значно підвищує продуктивність. Витрати на їх проведення відображують у бізнес-плані розвитку сільськогосподарського підприємства.

1.1. Наявність земельних угідь та варіанти їх трансформації

Земельні угіддя	Площа на початок року		Варіанти трансформації						Площа на рік освоєння		
	Га	% до загальної площі	1	2	3	4	5	6	га	% до загальної площі	% до с.-г. угідь
			створити багаторічні насадження	перевести в сіножаті	провести залуження	перевести в рілля	провести вапнування ріллі	посадити ліс			
Загальна земельна площа	4329	100,0									
Сільськогосподарські угіддя – всього	2684	62,0									
• в т.ч. рілля	1166	26,8	50					110			
• багаторічні насадження	16	0,4					15				
• сіножаті	912	20,8									
• пасовища	590	14,0		45	30						
Ліси і чагарники	1277	29,0									
Інші землі	368	9,0						17			

2. Практичне заняття на тему: “Планування урожайності і валових зборів продукції рослинництва”

Завдання

1. Визначити: середньозважену урожайність за попередні 3-5 років, ц/га; приріст врожаю за рахунок додаткового внесення органічних та мінеральних добрив, ц/га.

2. Розрахувати: планову врожайність на наступний рік, ц/га; площу посіву сільськогосподарських культур, га; валовий збір основної та побічної продукції, ц; вартість валової продукції, грн.

Вихідними даними для виконання завдань є: одержана фактична врожайність сільськогосподарських культур за останні 3-5 років і найвища, яка була в підприємстві; посівні площі культур у підприємстві за останні 3-5 років; агротехнічні заходи, що передбачається застосувати в плановому році для підвищення врожайності, а саме: внесення органічних і мінеральних добрив, застосування засобів захисту рослин, використання нових сортів, застосування індустриальних (інтенсивних) технологій та ін.; винос поживних речовин з ґрунту з урожаєм; вміст поживних речовин в добривах; середній приріст врожаю від внесення органічних і мінеральних добрив.

Урожайність є важливим узагальнюючим показником виробництва сільськогосподарських культур, який обумовлює розмір виробництва валової продукції рослинництва й економічну ефективність окремих культур й аграрної галузі як в певному суб'єкті господарювання, так і в масштабах району, області і країни в цілому. Тому визначення резервів підвищення врожайності в сільськогосподарському підприємстві є одним з основних шляхів збільшення виробництва валової продукції рослинництва і зниження собівартості останньої.

Урожайність планують на основі проєктованих комплексів агротехнічних заходів по окремих сільськогосподарських культурах. До основних агротехнічних заходів, розробленням яких обґрунтовують заплановану врожайність, належать: сівба насінням високопродуктивних районованих сортів; науково обґрунтовані системи удобрення, обробітку ґрунту і догляду за рослинами; ефективні заходи боротьби з бур'янами, шкідниками і хворобами сільськогосподарських культур.

Планування врожайності має бути реальним з урахуванням конкретних виробничих умов і ресурсних можливостей сільськогосподарського підприємства. Надзвичайна важливість обґрунтованого планування врожайності сільськогосподарських культур полягає в тому, що з нею безпосередньо пов'язано багато інших питань виробничо-фінансової діяльності сільськогосподарських підприємств, а саме: розміри і структура посівних площ, рівень товарності виробництва, система агрохімічних заходів, продуктивність праці, собівартість і рентабельність виробництва продукції.

Планову урожайність можна визначити різними способами. Найпростішим є планування врожайності сільськогосподарських культур таким чином: беруться дані про врожайність конкретних культур за останніх 3 роки, обчислюється середнє їх значення і порівнюється з показниками передових сільськогосподарських підприємств району, області, регіону та даними сортовипробування сільськогосподарських культур тощо.

Досить обґрунтованим і поширеним зокрема є планування за методом ефективності факторів, які впливають на врожайність. Цей метод полягає у визначенні середньозваженої врожайності за останні 3-4 роки і розрахунків її приросту за рахунок збільшення внесення органічних і мінеральних добрив, використання нових більш урожайних сортів і гербіцидів, застосування прогресивних технологій, зрошення та інших агротехнологічних факторів.

Середньозважена врожайність може бути обчислена за такою формулою:

$$У_{сз} = \sum У_x П : \sum П \text{ або } У_{сз} = \sum В : \sum П, \quad 2.1$$

де: $У_{сз}$ - урожайність середньозважена, ц/га;

$У$ - рівень урожайності, ц/га;

$П$ - посівна площа, га;

$В$ - валовий збір, ц (т).

Для розрахунків прийняті такі показники врожайності та посівні площі сільськогосподарських культур за 3 роки і найвищий досягнутий урожай, які наведені в таблиці 2.1.

Визначення планової врожайності за середньопродисивним показником досягнутої врожайності може бути здійснено за формулою:

$$У_{сп} = \frac{У_{сз} + У_{н}}{2}, \quad 2.2$$

2

де: $У_{сп}$ - урожайність середньопродисивна (планова), ц/га;

$U_{сз}$ – середньозважений показник урожайності за останні 3 роки, ц/га;

U_n – найвища урожайність за останні 3 роки, ц/га.

Планова врожайність, визначена даним способом, враховує певним чином прогресивні технології, організацію праці та інші складові, які дають змогу одержати найвищий урожай, що разом із середньозваженим показником враховується при розрахунках середньопрогресивної врожайності.

2.1. Посівні площі та урожайність сільськогосподарських культур у підприємстві

Культура	Посівні площі, га			Урожайність, ц/га			Досягнута найвища врожайність, ц/га
	200-р.	200-р.	200-р.	200-р.	200-р.	200-р.	
Горох	120	100	26	35,8	27,9	7,7	53,3
Кукурудза на зерно	150	50	200	92,2	115,0	53,5	53,5
Кукурудза на силос	200	350	300	421	250	298	298
Багаторічні трави на зелений корм	444	245	430	289,4	480,0	227,3	480
Однорічні трави на зелений корм	843	893	768	83,0	110,4	84,6	230
Озима пшениця	670	700	700	64,3	60,2	39,0	71,4
Цукрові буряки	250	200	200	454	595	378	595
Ячмінь	250	400	274	60,4	44,5	39,0	67,0

Даною методикою передбачено проведення розрахунків підвищення рівня досягнутої в конкретному аграрному формуванні врожайності окремих сільськогосподарських культур за рахунок окремих агротехнологічних факторів (добрива, сорти, технології та ін.).

Для визначення приросту врожайності за фактором застосування нових сортів і гібридів використовують дані сортовипробувальних ділянок, які наводяться в «Реєстрі сортів України».

Приріст урожайності сільськогосподарських культур за рахунок використання інтенсивних технологій їх вирощування встановлюється за даними науково-дослідних установ, які є їх розробниками або ж випробують

Як відомо, одним із найбільш істотних факторів, що впливає на зростання врожайності сільськогосподарських культур в тому чи іншому підприємстві, є система удобрення.

Показники додаткового внесення мінеральних і органічних добрив по варіантах у плановому році порівняно із внесеними у середньому за попередні роки для розрахунків приросту врожайності по даному фактору наведені в таблиці 2.2.

2.2.Варіанти внесення мінеральних і органічних добрив під сільськогосподарські культури в плановому році

Культура	Буде внесено мінеральних і органічних добрив на 1 га по варіантах							
	1				2			
	мінеральних, кг д.р.			гною, т	мінеральних, кг д.р.			гною, т
	N	P ₂ O ₅	K ₂ O		N	P ₂ O ₅	K ₂ O	
Горох	10	25	25	-	10	22	25	-
Кукурудза на зерно	24	36	30	6	30	35	35	5.5
Кукурудза на силос	12	18	16	4,5	35	36	40	8.5
Картопля	20	30	35	-	30	38	40	-
Конюшина на сіно	-	25	30	-	10	25	30	-
Озима пшениця	25	30	35	6	25	30	30	4
Цукрові буряки	16	20	22	5,5	35	45	40	11
Ячмінь	25	30	30	1,5	20	24	27	4.5
Культура	Буде внесено мінеральних і органічних добрив на 1 га по варіантах							
	3				4			
	мінеральних, кг д.р.			гною, т	мінеральних, кг д.р.			гною, т
	N	P ₂ O ₅	K ₂ O		N	P ₂ O ₅	K ₂ O	
Горох	10	18	20	-	10	15	20	-
Кукурудза на зерно	18	30	30	3,5	35	40	42	6,0
Кукурудза на силос	25	28	25	7,5	25	30	35	10
Картопля	30	40	45	-	35	45	50	-
Конюшина на сіно	10	16	18	-	15	20	25	-
Озима пшениця	22	30	32	2	18	23	20	5
Цукрові буряки	18	25	30	7,2	25	32	35	7,5
Ячмінь	20	25	28	3,5	20	32	35	2,5

2.2.Варіанти внесення мінеральних і органічних добрив під сільськогосподарські культури в плановому році (продовження)

Культура	Буде внесено мінеральних і органічних добрив на 1 га по варіантах							
	5				6			
	мінеральних, кг д.р.			гною, т	мінеральних, кг д.р.			гною, т
	N	P ₂ O ₅	K ₂ O		N	P ₂ O ₅	K ₂ O	
Горох	-	20	28	-	-	15	20	-
Кукурудза на зерно	15	23	20	3,5	22	25	28	3,5
Кукурудза на силос	15	18	20	2,8	15	20	25	5
Картопля	25	30	35	-	15	20	25	-
Конюшина на сіно	5	25	30	-	-	22	25	-
Озима пшениця	10	15	20	3	5	15	20	7
Цукрові буряки	20	25	25	6,0	18	36	30	4,5
Ячмінь	18	20	20	2,5	10	15	15	3
Культура	Буде внесено мінеральних і органічних добрив на 1 га по варіантах							
	7				8			
	мінеральних, кг д.р.			гною, т	мінеральних, кг д.р.			гною, т
	N	P ₂ O ₅	K ₂ O		N	P ₂ O ₅	K ₂ O	
Горох	-	20	22	-	5	15	15	-
Кукурудза на зерно	25	30	35	4,5	20	25	25	5
Кукурудза на силос	30	35	30	9,0	20	25	20	3,5
Картопля	30	35	40	-	10	20	25	-
Конюшина на сіно	15	22	28	-	-	15	15	-
Озима пшениця	17	19	23	7	20	25	25	25
Цукрові буряки	25	32	35	6,5	25	30	35	6,5
Ячмінь	15	25	20	1,5	15	20	20	3

Зазначимо, що в перший рік із внесених під сільськогосподарські культури добрив рослини використовують таку кількість поживних

речовин: азотні – 60%, фосфорні - 20 – 25% і калійні - 70-80%, а з 1 тони гною по 1 кг азоту і фосфору, 1,5 кг калію.

Вміст поживних речовин у діючій речовині в різних мінеральних добривах становить: аміачна селітра – 34,2% N, подвійний суперфосфат – 20,5% P₂O₅ і калійна сіль – 40% K₂O.

Розрахунок приросту від додатково внесених добрив проводиться таким чином. Наприклад, під озиму пшеницю в плановому році за варіантом 1 передбачається збільшити внесення добрив у такій кількості з розрахунку на 1 га кг діючої речовини: азотних - 25, фосфорних - 30 і калійних - 35. Враховуючи коефіцієнти засвоєння поживних речовин із мінеральних добрив в перший рік буде використано таку їх кількість: азоту (N) - 15 кг, фосфору (P₂O₅) – 7,5 кг і калію (K₂O) - 28 кг. Винос поживних речовин з ґрунту на 1 ц врожаю озимої пшениці становить за даними таблиці 2.3 – 3,5 кг азоту, 1,2 кг фосфору і 2,5 кг калію.

2.3.Винос поживних речовин з ґрунту урожаєм сільськогосподарських культур на 1 ц основної і продукції, кг

Буряки кормові	0,5	0,2	0,7
Буряки цукрові	0,5	0,18	0,75
Вика	6,5	1,4	4,7
Гречка	3,0	1,5	4,0
Горох	6,6	1,6	2,0
Капуста	0,33	0,13	0,44
Картопля	0,6	0,2	1,0
Кукурудза	3,4	1,2	3,7
Льон	10,6	5,3	9,3
Люпин	6,8	1,9	4,7
Морква кормова	5,2	1,9	6
Овес	3,3	1,4	2,9
Просо	3,3	1,0	3,4
Пшениця озима	3,5	1,2	2,5
Пшениця яра	3,0	1,3	2,5
Ріпак озимий	4,9	2,3	3,0
Соняшник	6,0	2,6	18,6
Соя	7,1	1,6	1,8
Ячмінь	2,5	1,1	2,2

Діленням кількості внесення кожного з поживних елементів на його винос визначаємо приріст урожайності від внесення різних

міндобрив (NPK) окремо по кожному їх виду. Від застосування азоту приріст становить 7,1 ц (25 : 3,5), фосфору – 6,25 (7,5 : 1,2) і калію – 11,2ц (28 : 2,5). Загальний приріст складатиме найменшу величину окремого виду добрив (за фактором, який знаходиться у мінімумі). Тобто, якщо приріст по азоту становить 7,1 ц/га, по фосфору – 6,25, а по калію - 11,2 ц/га, то загальний приріст урожайності буде дорівнювати 6,25 ц/га (по мінімальному фактору).

При розрахунках планової врожайності і валових зборів різних сільськогосподарських культур насамперед враховують загальну потребу в тій чи іншій продукції (забезпечення виконання договорів по реалізації продукції, заготівля насіння, видача продукції у вигляді натуроплати праці та ін.).

За визначеним рівнем урожайності планують посівні площі сільськогосподарських культур в певному суб'єкті господарювання.

3. Практичне заняття на тему: “Складання технологічних карт вирощування сільськогосподарських культур”

Завдання

Вивчити методику і скласти технологічну карту вирощування сільськогосподарської культури.

Для складання технологічної карти вирощування певної сільськогосподарської культури необхідні: урожайність, валовий збір основної і побічної продукції; інформація про попередники; сорти; норми висіву насіння; види і кількість внесення органічних і мінеральних добрив, засобів захисту рослин; наявність засобів механізації, техніки та прийнята технологія і організація виробництва; розцінки оплати праці, тарифікація робіт та їх перелік; норми витрат праці, нафтопродуктів за видами робіт, коефіцієнти переводу механізованих робіт в умовні еталонні га; нормативи для розрахунків амортизації, витрат на поточний і капітальний ремонт; ціни на насіння, добрива, засоби захисту рослин, сільськогосподарську техніку, пальне і мастила та інші матеріали.

При складанні технологічної карти студенти встановлюють та розраховують по певній сільськогосподарській культурі: 1)перелік робіт (найменування); 2)обсяги робіт, одиниць; 3)склад агрегату та виконавців, одиниць; 4)норми виробітку, га, ц, кг, т; 5)затрати праці, люд.-год.; 6)розцінку оплати праці на одиницю роботи і увесь обсяг робіт, грн. 7) витрати на: пальне, електроенергію, автотранспорт, насіння, добрива, отрутохімікати; 8)амортизаційні нарахування; 9)розраховують виробничі витрати на 1 га та собівартість 1ц продукції певної культури, грн.

В додатках А, Б і В наведені зразки технологічних карт вирощування сільськогосподарських культур розроблені у Харківському національному технічному університеті сільського господарства ім.Петра Василенка, а в додатку Д зразок технологічної карти, яку має скласти студент при виконанні завдання. В додатках Е – І також розміщені необхідні довідкові матеріали.

Методика виконання. В заголовку технологічної карти вказуються культура, площа, схема розміщення, дози внесення органічних і мінеральних добрив.

В графі 1 «Найменування робіт» показуються всі роботи по вирощуванню культури.

В графі 2 по кожній роботі (операції) наводяться агротехнічні вимоги (кількість обробок, глибина обробітку ґрунту, дози та строки внесення добрив, отрутохімікатів та ін.). Доцільно брати варіанти з найбільш розповсюдженими факторами.

В графі 3 «Одиниця виміру» наводяться показники згідно з прийнятими в нормах виробітку (га, т, тис.шт. й ін.).

Обсяг робіт (графа 4) визначається кількістю і кратністю обробок ґрунту, підживлень, обприскувань та ін.

Графи 5 і 6 при визначенні складу агрегату необхідно заповнювати виходячи з наявних тракторів і с.-г. машин. При виборі с.-г. агрегатів необхідно враховувати повне завантаження тягового зусилля тракторів.

При заповненні граф 7 та 8 вказується кількість робітників, які обслуговують агрегат. Кількість трактористів-машиністів і робітників на ручних роботах записуються окремими рядками для визначення витрат на оплату праці.

В графі 9 проставляється норма виробітку за зміну на агрегат або на одного робітника за 7-годинний робочий день, або за 6-годинний при роботі з гербіцидами чи отрутохімікатами. При виконанні індивідуальної відрядної роботи норма за зміну записується на одного робітника, а при відрядній груповій роботі по обслуговуванню механізованого агрегату - на групу робітників, які виконують цю операцію.

В графі 10 проставляється кількість нормо-змін в об'ємі робіт, яка визначається шляхом ділення обсягу даного виду робіт (гр.4) на норму виробітку (гр.9).

Затрати праці в людино-годинах на весь обсяг робіт трактористів-машиністів і робітників на ручних роботах (графи 11-12) визначають шляхом множення кількості нормо-змін (графа 10) на тривалість робочого дня (зміни).

Тарифні ставки за зміну на механізовані та кінно-ручні роботи (гр.13 і 14) за відповідними розрядами.

Для розрахунку фонду заробітної плати (гр.15-16) «Зарплата з нарахуваннями» необхідно до оплати праці по тарифу (100%) зробити нарахування :

- за своєчасне і якісне виконання робіт - 20% від тарифу на механізованих і ручних роботах;

- за класність на механізованих і ручних роботах (II клас - 10% від тарифу на механізованих і ручних роботах)

- за стаж роботи (10 років - 10% від тарифу на механізованих роботах);

- за шкідливість механізаторам і робітникам на ручних роботах (10% від тарифу на механізованих і ручних роботах) при роботі з гербіцидами та отрутохімікатами;

- фонд зарплати на відпустки (6,8% на механізованих та 5,7% на ручних роботах від тарифу з вище перерахованими нарахуваннями);

- єдиний соціальний внесок в розмірі 36,3% згідно Закону України «Про єдиний соціальний внесок» (ст.8, п.5, абз.3).

Витрати пального (гр.17-18) визначаються шляхом перемноження обсягу тракторних робіт (гр.4) на норму витрат пального на одиницю роботи. Вартість пального визначається виходячи з кількості витраченого пального і ціни за 1 кілограм. Розрахунок амортизаційних відрахувань на трактори і с.г. машини (графи 19-20) проводиться виходячи з річних норм амортизаційних відрахувань у відсотках від балансової вартості тракторів і с.-г. машин.

4. Практичне заняття на тему: “Нормування праці на механізованих польових роботах”

Завдання

Ознайомитися з прийомами і технікою аналітично-експериментального методу нормування праці на механізованих польових роботах та визначити:

- витрати часу на окремі елементи трудового процесу, хв.;
- структуру затрат робочого часу, хв., %;
- техніко-технологічні параметри виконання роботи, марки машин, обсяги;
- нормоутворюючі фактори, назва;
- норми виробітку, га (кг, ц, т).

Необхідними даними для виконання завдання є:

1) спостережний лист хронографії робочого дня на механізованих та ручних роботах, технологічні вимоги до роботи;

2) нормативи годинної витрати палива на окремі елементи трудового процесу;

3) нормативи витрат робочого часу на окремі елементи трудового процесу відповідно до прийнятої технології.

Методика виконання завдання. Робочий час дозволяє оцінити не лише кількість, але і якість праці, тобто є загальною мірою праці. Встановлення міри праці, тобто науково обґрунтованих витрат праці на виробництво одиниці продукції, або на виконання визначеного обсягу роботи за конкретних організаційно економічних і природних умов, є не що інше, як нормування праці. Перш, ніж визначити норму праці, потрібно вивчити, проаналізувати, раціоналізувати і економічно обґрунтувати сам процес праці. Відомо, що вирішальною умовою в будь-якому робочому процесі є чинник часу. Від того як використовується робочий час, багато в чому залежить продуктивність праці.

Нормування праці на виробництві необхідне: для планування, для забезпечення ресурсної пропорційності.

Нормування праці – це сукупність методів, прийомів та розрахунків, за допомогою яких встановлюють обґрунтовані норми праці. Є такі види норм праці: норми виробітку, норми обслуговування, норми часу, норми чисельності, норми керованості.

Під нормуванням слід розуміти сукупність прийомів, які дозволяють раціоналізувати трудові процеси і встановити науково обґрунтовані норми праці.

Норма виробітку – це кількість роботи в певних одиницях виміру (га, ц, штуках та ін.), яка повинна бути виконана одним або групою робітників за одиницю робочого часу(годину, зміну), а також річна норма виробництва продукції на одного робітника.

Норми повинні бути обґрунтовані (технічно, економічно, психофізіологічно).

Використовуються прогресивні методи нормування. Основними методами нормування праці в сільському господарстві є аналітичний метод поелементного нормування праці і сумарне нормування.

Аналітичний метод поелементного нормування передбачає розчленування процесу праці на окремі складові з наступним детальним вивченням методів та прийомів праці, затрат часу по кожному з них, та визначенням раціональної послідовності виконання трудового процесу.

Сумарне планування полягає в тому, що норми праці встановлюють на основі виробничого досвіду нормувальника або по фактичному виробітку виконавців без вивчення складових елементів трудового процесу і нормоутворюючих факторів. Воно включає такі методи: на основі власного досвіду нормувальника, метод аналогії (порівняння), дослідно-статистичний метод.

Вивчення робочого часу проводиться різними способами: фотографія (хронографія) робочого дня, хронометраж, фотохронометраж.

Виходячи з характеру засобів праці, однорідності процесів праці, які відбуваються в умовах використання отрутохімікатів, і їх розчинів, роботи по захисту рослин від шкідників, хвороб і бур'янів, слід виділити в окрему групу з шкідливими умовами праці.

Обробка матеріалів спостережень починається з обробки окремого спостережного листа, який є основним документом для групування результатів спостережень і їх аналізу, а також для розробки проектного балансу робочого часу зміни, нормативів часу, норм виробітку і витрати пального.

Починаючи обробку спостережного листа необхідно встановити тривалість окремих елементів, зафіксованих в перебігу всього часу спостереження. Для цього необхідно від часу закінчення даної операції відняти час закінчення попередньої операції.

Наступним етапом обробки спостережного листа є шифрування всіх записаних операцій або їх елементів, тобто позначення

однойменних витрат робочого часу певними символами, що дозволяє надалі забезпечити обробку матеріалів спостережень. Вивчають скільки часу потрібно на ту чи іншу операцію, роботу, для цього здійснюють класифікацію окремих елементів трудового процесу і затрат робочого часу. Для зручності обробки матеріалів, переводять в один вимірник, секунди переводять в десяті і соті долі хвилини.

Методика переводу секунд в хвилини:

10 сек. - 0,17 хв.;

20 сек - 0,33 хв.;

30 сек - 0,50 хв.;

40 сек - 0,67 хв.;

50 сек - 0,83 хв.

Шифрування звичайно здійснюють за допомогою буквених символів, що використовуються для позначення груп елементів в балансі затрат робочого часу зміни (табл. 4.1)

Після шифрування тривалості, однойменні витрати робочого часу додають, дані заносяться в фактичний баланс, потім знаходять питому вагу кожної операції або елемента витрат робочого часу в загальному балансі робочого часу, приймаючи час зміни за 100%. Перерва на обід в час зміни не входить, дані з спостережень визначають нормативи затрат робочого часу на окремі групи елементів, які потім використовуються.

Подальшу обробку матеріалів спостережень для створення проекту використання робочого часу зміни і розрахунку норм виробітку проводять в такій послідовності:

- 1) спочатку необхідно звести однойменні (за шифром) елементи в групи і визначити фактичний баланс;
- 2) визначається проектний баланс;
- 3) визначають середню швидкість, годину продуктивність, змінну норму виробітку, витрати пального на 1 га.

Середня швидкість визначається за формулою:

$$V = \frac{L \times n}{T_0}, \quad 4.1$$

де: V - середня швидкість агрегату, м/г;

L - середня довжина гону;

n - кількість проходів за час спостережень;

T₀ – час основної роботи, год.

T₀ - визначається як різниця між часом зміни та витратами на підготовчо-заклучну роботу (T₀ = T_з - (T_{пз} + T_д + T_{в.оп})).

4.1.Баланс робочого часу зміни виконавця

Назва	Шифр	Тривалість	
		Фактична	Проектна
1	2	3	4
I. Час підготовчо-заключної роботи	Т п.з.		
II. Час основної роботи	Т о		
III. Час допоміжний	Т д		
IV. Час обслуговуючий	Т об		
V. Час відпочинку (особисті потреби)	Т в. оп.		
VI. Час простоїв	Т п		
VII. Час зміни	Т зм		

Годинну продуктивність агрегату в гектарах можна визначити таким чином:

$$W = 0,1 \times V_p \times B_p, \quad 4.2$$

де: B_p – робоча ширина захвату агрегату;

V_p – робоча швидкість руху агрегату, км/год;

0,1 – коефіцієнт співвідношень між 1 км/1 га ($\frac{1000_m}{1000_m^2} = 0,1$).

Норма виробітку (змінна) визначається за формулою:

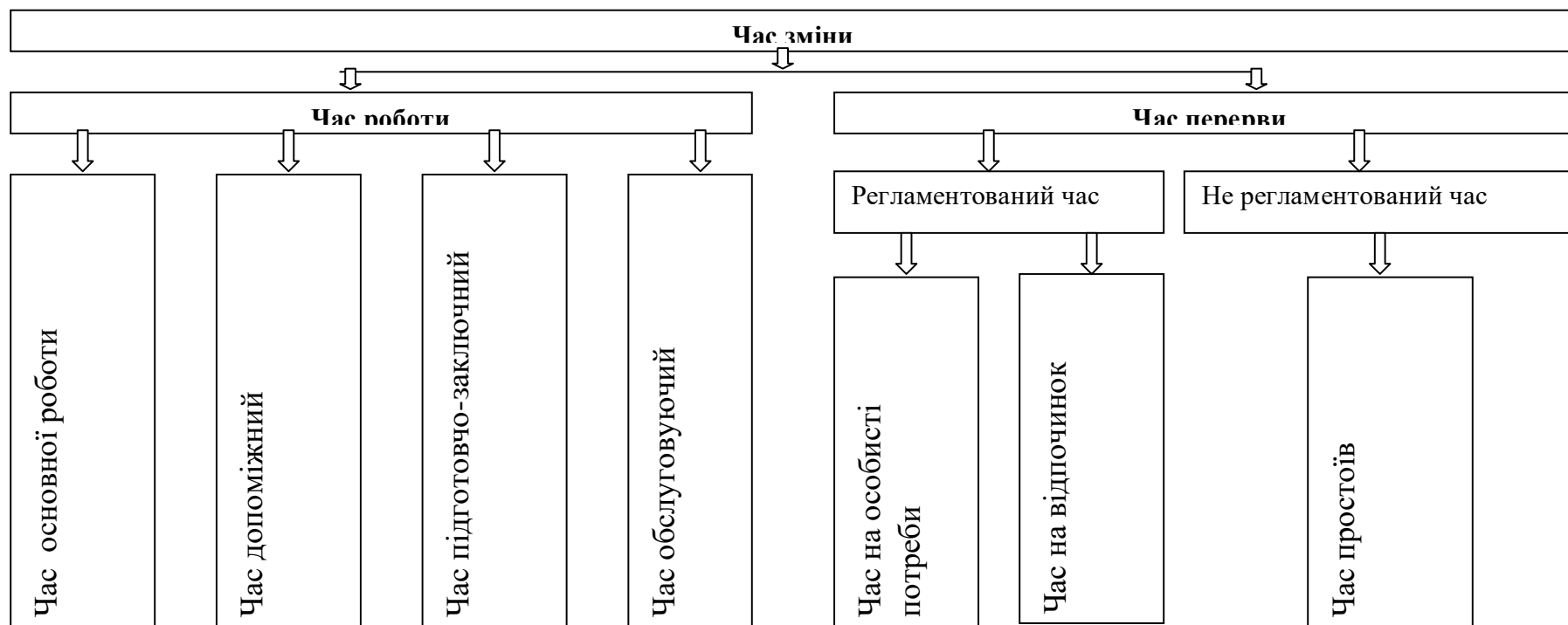
$$N_{зм} = 0,1 \times B_p \times T_{оп} \times V_p, \quad 4.3$$

де: $T_{оп} = T_o + T_d$.

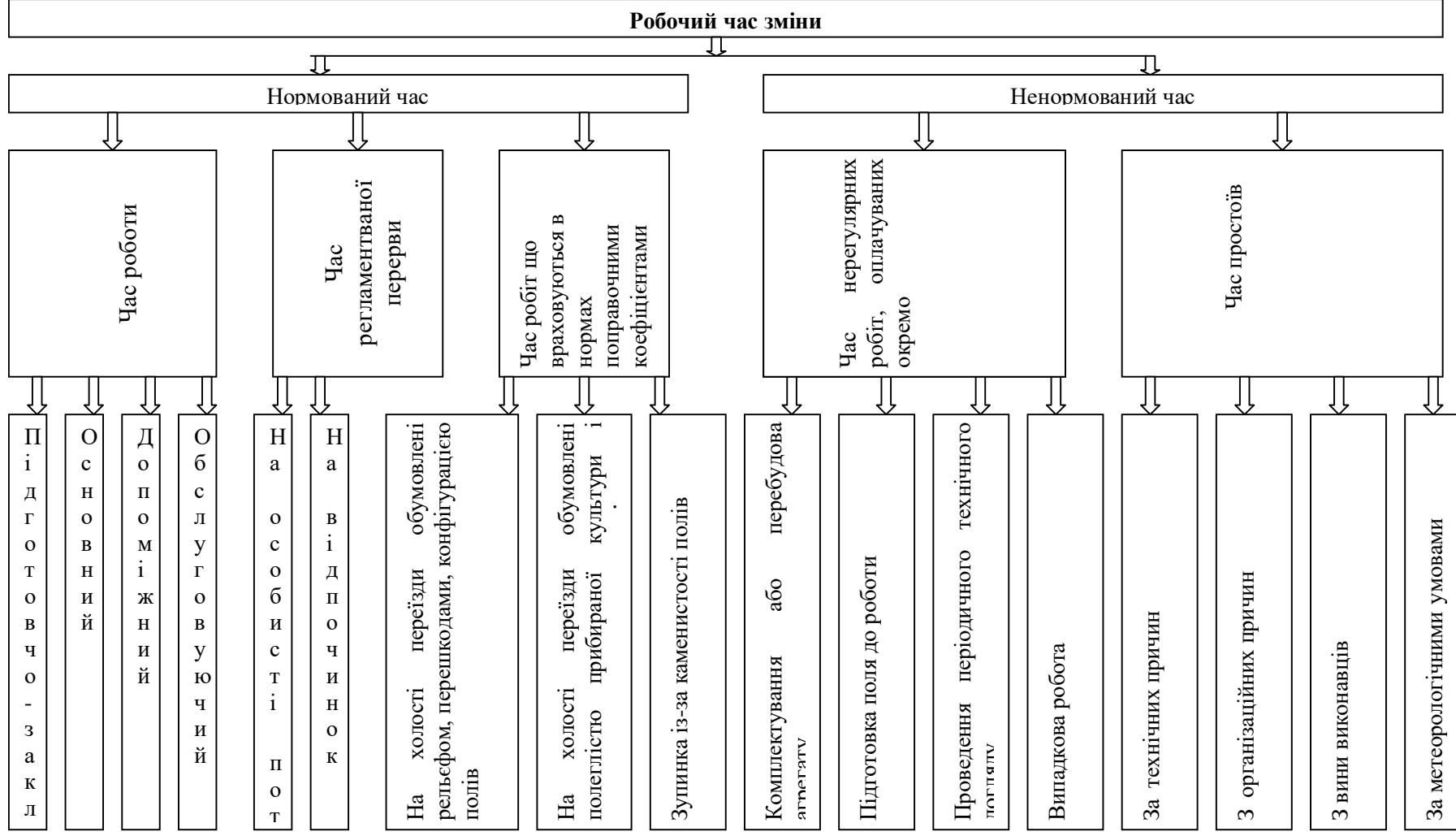
В проектному балансі залишають лише обґрунтовані витрати часу на виконання виробничих операцій відповідно до їх прийнятої класифікації.

В таблиці 4.2 наведено класифікацію затрат робочого часу, а в додатку К зразок спостережного листа на виконанні механізованих робіт.

Класифікація затрат робочого часу



Класифікація затрат робочого часу механізаторів в рослинництві



5. Практичне завдання на тему: “Оплата праці в рослинництві”

Завдання

1. Вивчити методику розрахунку відрядних та акордних розцінок, а також нарахування заробітку за відрядно-преміальною та акордно-преміальною системою оплати праці.

2. Визначити та розрахувати для виробничого підрозділу сільськогосподарського підприємства:

- 1) скоригований тарифний фонд оплати праці за фактично вироблену продукцію, грн.;
- 2) доплати до тарифного фонду, грн.;
- 3) обсяги фактично виробленої продукції в натуральному (ц) і вартісному виразі (грн.);
- 4) розцінку за одиницю продукції та 1000 грн. продукції, грн.;
- 5) доплати і премії з розрахунку на 1 грн. оплати, грн.

Праця робітників сільськогосподарських підприємств, що зайняті на виробництві рослинницької продукції, оплачується в залежності від умов та мети за відрядно – преміальною, почасово – преміальною та акордно – преміальною системами. Ці системи оплати можуть використовуватись кожна зокрема, або в поєднанні, одночасно, в залежності від стадії та умов виробництва, особливостей оплатних підходів. Заробіток (заробітна плата) робітника складається з декількох складових: основної оплати, яку він одержує за виконану роботу чи відпрацьований час за тарифними ставками; додавкової оплати, що виплачується за якісні показники роботи (сюди можна відносити і надбавки за класність (майстерність, кваліфікацію) та за стаж); премії, яку працівник одержує за окремі досягнення в роботі (високу продуктивність, скорочення затрат, збереження засобів виробництва та ін.).

Рівень основної оплати залежить від розряду, до якого віднесена робота в довіднику тарифікації, та тарифної ставки, що цьому розряду відповідає.

Законом України «Про оплату праці» визначено економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на

забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.

Оплата праці – це будь який заробіток, обчислений, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахування наслідків господарської діяльності підприємства.

Задача 1.

Завдання. Нарахувати заробітну плату (основну) трактористу – машиністу I класу на обприскуванні посівів картоплі отрутохімікатами проти шкідників.

Необхідні дані:

1. Норма виробітку 20 га.
2. Фактично виконано 25 га.
3. Робота тарифікується по VI розряду.
4. Тракторист – машиніст, крім оплати за виконану роботу, одержує надбавку за класність та доплату за роботу в шкідливих умовах.

Задача 2.

Завдання. Нарахувати заробітну плату (основну) трактористу – машиністу II класу на збиранні картоплі комбайном. Оплати праці підвищена (тарифна ставка збільшується на 60 %). На підприємстві прийнято 30 % тарифної ставки виплачувати за зібрану площу, 70 % - за зібрану картоплю. Для цього попередньо розраховуються розцінки.

Необхідні дані:

1. Норма виробітку 2 га, фактично зібрано 204 га
2. Урожайність картоплі – 200 ц/га.
3. Робота тарифікується по VI розряду.

Задача 3.

Завдання. Розрахувати акордну розцінку за 1 ц зерна кукурудзи, нарахувати заробіток за вирощену продукцію та премію за понадплановий врожай. Визначити доплату за продукцію.

Необхідні дані:

1. Площа посіву кукурудзи на зерно 200 га.
2. Планова врожайність – 50 ц/га.
3. Тарифний фонд оплати праці 16200 грн.

4. Доплата за продукцію встановлена в розмірі 25 відсотків тарифного фонду.
5. Фактична врожайність 60 ц/га.
6. Премія 20% надпланової продукції .
7. Ціна реалізації – 198 грн за 1 ц кукурудзи.
8. Фактичний аванс склав 16 тис. грн.

Послідовність розрахунку.

Насамперед необхідно розрахувати розцінку за продукцію, яка в підприємстві визначається перед початком робіт за формулою:

$$\text{Розцінка за 1 ц продукції} = \frac{\text{тарифний фонд} * \text{акордний коефіцієнт}}{\text{плановий (нормативний) вихід продукції}}$$

За даних умов акордний коефіцієнт дорівнює 1,25.

Після одержання та оприбуткування продукції визначають фонд заробітної плати фактичний, який дорівнює добутку маси одержаної продукції на розцінку.

Наступним кроком є визначення доплати за продукцію. Адже на протязі року робітники одержували аванс і його потрібно відняти від фонду оплати (ЗП).

$$\text{Доплата за продукцію} = \text{Фонд ЗП (факт)} - \text{аванс, отриманий на протязі року}$$

На завершення визначають, розмір доплати, що приходить на одну гривню авансу. З цього розрахунку і проводять доплати кожному працівникові.

Премія буде складати 20% надпланової продукції. Оскільки виплати премії здійснюють в грошовому виразі, необхідно обсяг надпланової продукції (чи тієї її частини, що буде видаватись як премія) помножити на ціну реалізації даного виду продукції.

6. Практичне заняття на тему: “Методика складання бізнес-плану розвитку сільськогосподарського підприємства”

Завдання

Вивчити особливості та засвоїти методику бізнес-планування розвитку сільськогосподарських підприємств.

6.1. Економічна сутність, цілі і завдання бізнес - планування

В умовах ринкової системи господарювання жодне підприємство не може ефективно працювати без ретельного планування своєї виробничої і господарської діяльності.

Особливе місце в системі планування діяльності підприємства посідає бізнес - планування.

Бізнес - план - це плановий ретельно підготовлений письмовий документ, в якому викладено сутність підприємницької ідеї, шляхи й засоби її реалізації та охарактеризовано ринкові, виробничі, організаційні, управлінські та фінансові аспекти майбутнього бізнесу.

Вміння керівника, менеджера, фахівців різного рівня розробляти перспективні підприємницькі проекти та складати бізнес - плани є невід’ємною умовою успішного господарювання.

Бізнес - план потрібно розробляти не лише при створенні нових підприємств, а й при реорганізації існуючих, трансформації власності та ін.

Бізнес - план виконує такі дві найважливіші функції:

- зовнішню, яка полягає в ознайомленні представників бізнесу із сутністю та основними аспектами реалізації конкретної підприємницької ідеї. Він має переконати потенційних інвесторів у тому, що даний підприємницький проект має чітко визначену стратегію успіху та заслуговує на фінансову підтримку;

- внутрішню, що передбачає опрацювання механізму самоорганізації, тобто цілісної, комплексної системи управління реалізацією підприємницького проекту. Відповідно до цього бізнес-план слугує: по-перше, як інструмент стратегічного планування та оперативного управління діяльністю підприємства є, таким чином, основою поточного планування всіх аспектів його діяльності, по-друге, як механізм аналізу, контролю й оцінки діяльності підприємства, що дає змогу виявляти відхилення від плану та своєчасно коригувати напрямки розвитку бізнесу.

Основними цілями опрацювання бізнес-плану є:

1) бізнес- план - це інструмент для залучення зовнішнього капіталу, який необхідний для реалізації підприємницького проекту. Фінансові розрахунки, наведені в ньому щодо розміру стартового капіталу, цілей витрачання коштів, механізму повернення грошей потенційним кредиторам, ступеню ризику є реальним підґрунтям для побудови ділових конструктивних взаємовідносин з майбутніми інвесторами;

2) на початковій стадії реалізації підприємницького проекту бізнес- план служить основним інструментом комунікації між підприємцем і майбутніми постачальниками, продавцями та робітниками. Внаслідок чого підприємець має переконати як майбутніх ділових партнерів, так і найманих працівників в перспективності своєї підприємницької ідеї і в наявності обґрунтованої реальної програми її реалізації;

3) бізнес-план - це спосіб моделювання системи управління майбутнім бізнесом, яка повинна розв'язати такі проблеми, як правильне розуміння реальної ситуації в даний момент; чітку постановку цілей, яких бажає досягти підприємець; якісне планування процесів переходу з одного стану в інший ;

4) бізнес- план - це спосіб попереднього визначення майбутніх перешкод та запобігання їх виникненню та шляху до успішної реалізації підприємницького проекту за допомогою моделювання ситуації і розробки різних сценаріїв, з'ясування проблем, які можуть завадити цьому проекту;

5) бізнес-план - це спосіб розвитку особистих управлінських якостей підприємця, оскільки в процесі розробки цього планового документу він набуває досвіду оцінки всіх сторін майбутнього бізнесу, а саме: оцінки умов конкуренції, засобів просування товарів на ринок, використання переваг власного бізнесу, фінансового планування тощо;

6) бізнес- план дає змогу перевірити реалістичність підприємницької ідеї ще до її практичної реалізації, тобто в результаті підготовки бізнес- плану можна з'ясувати й те, що за даних економічних умов здійснення це підприємницького проекту є нереальним або економічно недоцільним.

Реалізація будь- якого підприємницького проекту потребує ретельної підготовчої роботи, в процесі якої потрібно обґрунтувати реальність та економічну доцільність ідеї, опрацювати зважену програму її реалізації, переконати потенційних інвесторів, кредиторів та інших економічних партнерів у доцільності вкладання коштів у

реалізацію даного проекту. Усе має знайти відображення в бізнес-плані певних завдань.

Основними завданнями розробки бізнес-плану є:

- 1) оцінка новизни і прогресивності підприємницької ідеї, її сильних та слабких сторін;
- 2) визначення витрат, фінансових ресурсів і джерел фінансування;
- 3) обґрунтування і вибір стратегії діяльності підприємства, визначення концепції її розвитку в період реалізації підприємницької ідеї;
- 4) оцінка кон'юнктури ринку та рівня конкуренції; визначення ступеня можливого господарського ризику;
- 5) пошук надійних партнерів для розробки й реалізації інноваційно-інвестиційного проекту;
- 6) прогнозування очікуваних результатів реалізації нової підприємницької ідеї в перший та в наступний три - п'ять років.

6.2. Стадії формування бізнес-плану

Процес складання бізнес-плану є специфічним у кожному конкретному випадку.

Найбільш складною є процедура опрацювання бізнес-плану для започаткування нового бізнесу. Процес розробки такого бізнес-плану розподіляється на три стадії: початкову; підготовчу; основну.

При розробці бізнес-плану для розширення вже наявного бізнесу можна обмежитися лише основною стадією.

Початкова стадія. Опрацювання бізнес-плану для заснування нового бізнесу починається з розробки концепції, тобто тих принципових рішень, які закладаються в його основу. У межах роботи над концепцією майбутнього бізнесу:

- 1) здійснюється пошук підприємницької ідеї;
- 2) вибирається сфера діяльності;
- 3) обґрунтовується доцільна форма організації бізнесу;
- 4) приймається рішення щодо способу започаткування бізнесу.

Для пошуку підприємницьких ідей використовуються різноманітні методи, а саме: «мозкового штурму», конференції ідей, «колективного блокнота», контрольних запитань, фокальних об'єктів.

Джерелами таких ідей найчастіше бувають: вивчення запитів і побажань споживачів; критичний аналіз товарів, які випускають інші фірми; бесіди з продавцями торговельних закладів; вивчення

технічної літератури та патентної інформації; результати власних досліджень і розробок.

Вибір сфери підприємницької діяльності (виробництво, оптова чи роздрібна торгівля, послуги, будівництво, фінансова діяльність тощо) здійснюється з урахуванням:

- 1) суті та спрямованості самої ідеї майбутнього бізнесу;
- 2) особистих факторів (власний практичний досвід та потенціал; наявність відповідної освіти та знань, відповідність сфери бізнесу інтересам і вподобанням самого підприємця);
- 3) зовнішніх факторів (реальна економічна ситуація, законодавчо заборонені сфери й види діяльності, необхідність ліцензування діяльності, державні пріоритети в розвитку окремих галузей, сучасні й майбутні потреби споживачів, ступінь конкуренції в галузі, стадії життєвого циклу виробів, наявність необхідних ресурсів).

Будь-яка підприємницька діяльність здійснюється в рамках певної організаційної форми. Процедура її вибору передбачає:

- 1) визначення форм організації бізнесу, які відповідають законодавству України;
- 2) визначення особливостей, переваг і недоліків кожної з цих форм;
- 3) визначення критеріїв вибору форми організації бізнесу (ступінь відповідальності, ситуація з податками, обсяг фінансових потреб для започаткування бізнесу, ступінь контролю за фірмою, можливість залучення інших власників, наявність управлінських здібностей у підприємця, можливість зростання бізнесу в майбутньому чи простота його ліквідації).
- 4) безпосередній вибір організаційної форми бізнесу.

Що стосується вибору способу започаткування бізнесу, то традиційними є три такі його основні способи:

- 1) створення нового підприємства «на голому місці», або «з нуля»;
- 2) придбання вже існуючого підприємства;
- 3) придбання франшизи, тобто ліцензії, яка надає підприємцеві (підприємству) право на продаж (виробництво, здійснення певної діяльності) товарів чи послуг великого підприємства (фірми), яка вже добре відома споживачам.

Підготовча стадія. Наявність концепції майбутнього бізнесу ставить перед підприємцем такі запитання, як: чим його бізнес відрізнятиметься від бізнесу конкурентів? Що сприятиме або заважатиме його становленню та розвитку? На які конкурентні

переваги слід орієнтуватися? Якими мають бути програма дій та пріоритети діяльності майбутнього бізнесу?

Відповідно до цього на підготовчій стадії:

1) збирається та аналізується маркетингова, виробнича, фінансова й загальноекономічна інформація про майбутній бізнес. Чим більше буде зібрано інформації, тим більш обґрунтованими будуть наступні розрахунки;

2) з'ясовуються сприятливі можливості та загрози розвитку бізнесу в зовнішньому середовищі. Для вивчення факторів зовнішнього середовища всю їх сукупність, як правило поділяють на три групи: загальноекономічні фактори; галузеві фактори; конкуренти;

3) оцінюються сильні та слабкі сторони підприємства. Сильні сторони підприємства - це його особливі, унікальні, або принаймні оригінальні способи конкурентної боротьби. Слабкі сторони - це те, в чому підприємство поступається конкурентам;

4) визначається місія підприємства, або як вже відзначалося, його головне призначення;

5) формуються конкретні цілі підприємства, тобто чітко визначається те, чого підприємство хоче досягти за певний проміжок часу;

6) аналізуються стратегічні альтернативи та вибирається стратегія діяльності підприємства.

При її виборі підприємець (підприємство), як правило орієнтується на одну з можливих типових стратегій бізнесу: контролю за витратами; диференціації; фокусування.

Основна стадія - це безпосереднє опрацювання бізнес- плану. Її головна мета полягає в доведенні економічної доцільності створення даного бізнесу та переконанні в тому, як саме гроші або інші ресурси потенційного інвестора забезпечать йому очікуваний прибуток. Цей прибуток інвестор має побачити до того, як вкладе кошти в запропонований проект, що можна зробити за допомогою ретельно підготовленого бізнес- плану. Потрібно наголосити при цьому, що сформульовані на початковій і підготовчій стадіях концепція, місія, цілі та стратегія майбутнього бізнесу створюють «каркас» бізнес- плану, визначають його спрямованість, логіку побудови і зміст відповідних розділів.

6.3. Типовий зміст і методика розробки бізнес-плану

Зміст та структура бізнес плану залежить передусім від тієї аудиторії, для якої його призначено. Вибір тієї чи іншої аудиторії, в

свою чергу, залежить від цілей, які ставить перед собою підприємець, опрацьовуючи бізнес-план (залучення зовнішнього капіталу, комунікації з партнерами по бізнесу, моделювання системи управління майбутнім бізнесом, попереднє визначення перешкод та проблем, розвиток власних управлінських навичок).

Перше правило, якого має дотримуватись підприємець у процесі складання бізнес-плану, - це чітко визначити мету його розробки та конкретного адресата.

На зміст і структуру суттєво впливають розміри й обсяги фінансових потреб. Чим масштабніший є підприємницький проект, чим більше інвестицій він потребує, тим ширше коло питань має бути висвітлено у бізнес-плані, тим детальнішими та обґрунтованішими мають бути відповідні розрахунки.

На змісті та структурі бізнес-плану позначається й специфіка сфери майбутнього бізнесу. Обґрунтування підприємницького проекту у сфері виробничої діяльності вимагає ґрунтовнішого та «об'ємнішого» бізнес-плану внаслідок самої природи цієї сфери. Навпаки, підприємець, який бажає розпочати роздрібну торгівлю, не має потреби в опрацьованому до дрібниць бізнес-плані.

Зміст і структура бізнес-плану залежать також і від:

- конкретних характеристик майбутнього продукту бізнесу та стадії його життєвого циклу;
- ступеня конкуренції в галузі;
- можливостей розширення бізнесу в майбутньому.

Бізнес-план може бути розроблений за такою структурою:

- 1) Резюме: висновки (узагальнення ключових положень бізнес-плану);
- 2) продукція (послуги) підприємства: опис та функціональне призначення;
- 3) оцінка ринку збуту: покупці, місткість та динаміка ринку;
- 4) конкуренція: основні конкуренти, їх сильні та слабкі сторони, переваги підприємства порівняно з ними;
- 5) маркетинг - план (стратегія маркетингу): основний напрям, ціноутворення, сервіс, реклама;
- 6) виробничий план: виробничий процес, приміщення й устаткування, постачальники основних матеріалів;
- 7) організаційний план: форма організації бізнесу, керівники підприємства, команда менеджерів та консультантів;
- 8) юридичний план: форма власності та правовий статус;
- 9) оцінка ризику і страхування: можливий ризик і його мінімізація, хеджування та страхування;

10) фінансовий план: прибуток і збитки, рух готівки, проект балансу, розрахунок беззбитковості;

11) стратегія фінансування: потреба у фінансуванні, повернення інвестицій.

Наведену схему бізнес- плану варто розглядати як типову, придатну для використання в різних проектах.

Розпочинаючи розробку бізнес-плану, необхідно чітко уявляти собі, що, по-перше, кожний конкретний план має свої особливості і не існує універсального бізнес-плану, а по-друге, процес його складання має свою обов'язкову внутрішню логіку. Першим етапом є вибір продукції (послуги), яка буде запропонована на ринку; другим буде дослідження зовнішнього середовища (у тому числі ринку) майбутнього бізнесу; третім є обґрунтування і вибір місця розміщення майбутнього бізнесу; четвертий - це прогнозування обсягів і доходів від продажу продукції (надання послуг); п'ятий полягає у визначенні виробничих параметрів майбутнього бізнесу; шостий - це розробка цінової і торговельної політики, вибір способів реклами і просування товарів до споживачів; сьомий полягає в обґрунтуванні вибору форми організації бізнесу, характеристиці власників підприємства, якості персоналу, оргструктури, системи оплати праці; восьмий - це опис потенційно можливих ризиків, пошук способів їх мінімізації; дев'ятий - оцінка очікуваного прибутку та збитків, аналіз стану готівки і розробка балансової відомості; десятий - формулювання висновків (резюме), що відображають основні положення бізнесу.

Розробка бізнес- плану практично розпочинається з розділу «Продукція (послуги) підприємства», цей розділ необхідний для того, щоб переконати клієнтів у перспективності рекомендованого бізнесу і породити довіру до нього, описуючи переваги та особливості пропонованого продукту. В ньому акцентується увага на властивостях продукту, що виокремлюють його з аналогічних товарів, та вигодах (зиску), які (який) може мати клієнт, придбавши його.

Наступні два розділи «Оцінка ринку збуту» і «Конкуренція» за своїм змістом відбивають результати дослідження ринку, тобто охоплюють ідентифікацію власного цільового ринку, обґрунтування місця розміщення бізнесу, визначення власної конкурентної позиції, розрахунок матриці конкурентного профілю з метою об'єктивної оцінки конкурентів, оцінку місткості ринку і можливості власної частки на ньому, прогнозування обсягу річного продажу товару.

Основне завдання розділу «Маркетинг- план» полягає у викладі стратегії виходу свого бізнесу на ринок. Спочатку в ньому фіксується коротка характеристика загальної маркетингової стратегії; потім

висвітлюється вибрана підприємством стратегія ціноутворення. Цей розділ має містити також опис каналів збуту продукції і рекламну програму. У заключній частині розділу висвітлюється, як має бути вирішена проблема сервісу та гарантійного обслуговування продукції, що потребує цього.

У розділі «виробничий план» звичайно виокремлюють такі блоки: основні виробничі операції; машини й устаткування; матеріально-технічні ресурси; виробничі й невиробничі приміщення. Основна увага має бути приділена характеристиці виробничого процесу й організації його здійснення, формуванню матеріально-технічної бази тощо.

Організаційний та юридичний плани є дуже важливими розділами бізнес-плану. Вони містять відповіді на такі блоки питань: організаційна схема управління; потреба бізнесу у різних категоріях персоналу; керівники й основні менеджери підприємства, мотивація і оплата їхньої праці; необхідні підприємству консалтингові послуги; форма власності й організаційно-правова форма бізнесу, що започатковується.

Якісно розроблений бізнес-план передбачає наявність розділу «Оцінка ризику і страхування». В ньому звичайно висвітлюється типи можливих ризиків у бізнесі; способи реагування на загрози бізнесу, якщо вони виникнуть; заходи щодо нейтралізації або мінімізації можливих негативних наслідків; застосування хеджування та страхування у сфері власного бізнесу.

Ключовим розділом бізнес-плану є фінансовий план; особливий інтерес він має для інвесторів, оскільки узагальнює результати всіх попередніх розділів, обґрунтовує загальну потребу бізнесу в інвестиціях, визначає економічну ефективність підприємницького проекту. Фінансовий план включає три основні складові: план доходів і витрат (план прибутків та збитків); план грошових надходжень і виплат (плановий касовий бюджет або план руху готівки); плановий баланс.

На доповнення до плану доходів і витрат інвестори звичайно вимагають провести аналіз і розрахувати точку беззбитковості (детально наведено в практичному завданні 7).

Складання плану грошових надходжень і витрат має на меті:

- визначити періоди, коли бізнесова діяльність може наразитися на дефіцит грошових коштів або їхній надлишок;
- розрахувати, скільки грошей треба позичити на ці періоди;
- зафіксувати, на що вони будуть витрачені;
- з'ясувати, коли вони можуть бути повернені.

Цей план формується на основі показників плану доходів і витрат з урахуванням очікуваних зрушень у надходженнях та виплатах грошових коштів. У певні періоди діяльності підприємства виплати готівки можуть перевищити її надходження або навпаки. В таких випадках вирішується питання про отримання або надання короткострокової позики.

Плановий баланс підприємства - це фінансовий документ, у якому його кошти згруповані, з одного боку, за їхнім складом і розміщенням, а з іншого - за джерелами фінансування на певну дату. Він відображує співвідношення між ресурсами (активами) підприємства та його зобов'язаннями перед кредиторами (пасивами) і власниками частин спільного капіталу (акціонерами).

Заключним розділом бізнес- плану є стратегія фінансування. У ньому підприємець представляє свої міркування щодо:

- джерел і форм отримання фінансових коштів, які необхідні для реалізації підприємницького проекту;
- умов і строків повернення інвесторам вкладеного капіталу і отримання ними очікуваних доходів.

Джерелами і формами отримання фінансових коштів можуть бути комерційні кредити, банківські позики, кошти від продажу облігацій, кошти різноманітних інвестиційних установ, кошти приватних інвесторів. При цьому можливі різні варіанти поєднання акціонерного і позичкового інвестування. Мають бути також чітко визначені умови і порядок отримання фінансових коштів, відсоток плати за кредит або частка участі у прибутку підприємця.

Після завершення розробки всіх визначених заздалегідь розділів бізнес- плану складається резюме, у якому мають бути відображені відмінні риси майбутнього бізнесу, його переваги та основні фінансово- економічні показники. При оформленні готового бізнес- плану резюме розміщують на його початку (першим). Це робиться для того, щоб потенційні інвестори мали можливість швидко прийняти принципове рішення щодо інвестування того чи іншого підприємницького проекту, а вже потім детальніше вивчити весь бізнес- план.

7. Практичне заняття на тему: “Аналіз беззбитковості виробництва і прибутковості галузі рослинництва”

Завдання

Здійснити аналіз і розрахувати точку (норму) беззбитковості виробництва рослинницької продукції.

Для виконання даного завдання необхідно здійснити аналіз і розрахувати точку (норму) беззбитковості, тобто визначити таку ситуацію, за якої загальні доходи від продажу рослинницької продукції повністю покривають (відшкодовують) усі витрати, що пов’язані з її виготовленням і реалізацією.

Норма беззбитковості показує, скільки одиниць продукції необхідно продати, щоб витрати підприємства окупились за рахунок його доходів. Вона може бути розрахована за формулою:

$$H_0 = \frac{ПВ}{(Ц - З_{в0}) \cdot q} \cdot 100, \quad 7.1$$

де: q — обсяг реалізації, ц.

На норму беззбитковості виробництва й дохідність галузі рослинництва в цілому впливають чотири фактори: сума постійних витрат, змінні витрати на центнер продукції, ціна реалізації й рівень урожайності. Ступінь впливу цих факторів доцільно визначати за їх зміни на однакову величину, наприклад, на 10 %.

Сільськогосподарське підприємство лише тоді починає одержувати прибуток, коли воно збільшує обсяг продажу продукції рослинництва понад його критичний рівень. Цей прибуток формується вже з першої одиниці приросту продукції в розмірі різниці між ціною і змінними витратами. Тому, підприємство одержуватиме тим більший прибуток, чим більше рослинницької продукції буде реалізовано понад критичний обсяг її продажу, і навпаки.

Якщо у сільськогосподарського підприємства метою є досягнення певного приросту прибутку від реалізації рослинницької продукції, то йому необхідно вирішити питання, скільки додатково продати цієї продукції, щоб досягти необхідної суми прибутку? Це можна визначити за формулою:

$$П = q (Ц - З_{вц}) - ПВ, \quad 7.2$$

де $З_{вц}$ — змінні витрати на 1 ц продукції.

Приріст прибутку $\Delta\Pi$ визначається як різниця між прибутком при збільшеному обсязі продажу Π_1 і прибутком при досягнутому обсязі продажу продукції рослинництва - Π_0 , тобто $\Delta\Pi = \Pi_1 - \Pi_0$.

У розгорнутому вигляді ця формула може мати наступний виглядм:

$$\Delta\Pi = [q_1 \cdot (\text{Ц} - \text{З}_{\text{вц}}) - \text{ПВ}] - [q_0 \cdot (\text{Ц} - \text{З}_{\text{вц}}) - \text{ПВ}] \quad 7.3$$

Звідси приріст продажу продукції (Δq), за якого досягається необхідний сільськогосподарському підприємству приріст прибутку від продажу продукції рослинництва, визначаємо за формулою:

$$\Delta q = \frac{\Delta\Pi}{\text{Ц} - \text{З}_{\text{вц}}}. \quad 7.4$$

Потрібно мати на увазі й те при визначенні беззбитковості рослинницької продукції, що сільськогосподарськими підприємствами виробляються такі її види, за якими формуються спільні постійні витрати та індивідуально - змінні. Це стосується, насамперед, окремих видів зернових культур - пшениці, ячменю, вівса, жита.

Якщо ж сільськогосподарське підприємство зазнає збитків, то виникає питання, за якого обсягу виробництва (продажу) цих видів продукції потрібно досягти, щоб забезпечити його беззбитковість?

В такому разі критичний обсяг виробництва (продажу) рослинницької продукції в сільськогосподарському підприємстві досягається, коли:

$$\sum_{i=1}^n q_i \cdot (\text{Ц}_i - \text{З}_{\text{вц}_i}) - \text{ПВ}_i = 0, \quad 7.5$$

де: q_i — обсяг виробництва (продажу) i -го виду продукції; Ц_i — ціна реалізації 1 ц i -го виду продукції; $\text{З}_{\text{вц}_i}$ — змінні витрати на 1 ц i -го виду продукції; ПВ_i — спільні постійні витрати для i -х видів продукції.

У таблиці 7.1 наведені вихідні дані, необхідні для визначення беззбитковості виробництва рослинницької продукції.

Завдання полягає в тому, щоб визначити нові обсяги виробництва (продажу) цих видів рослинницької продукції q_i^n , за яких досягається беззбитковість виробництва. Оскільки йдеться про три види продукції, в наведеному рівнянні (формула 6.4) є три невідомих. Щоб розв'язати його, необхідно обсяг реалізації одного з видів продукції прийняти за базовий і через нього виразити обсяги виробництва (реалізації) двох інших видів продукції.

7.1. Вихідні дані для визначення беззбитковості виробництва зернових культур

Показники	Види продукції			Разом
	озима пшениця	ячмінь	Овес	
Обсяг (продажу), ц виробництва	10000	4000	2000	16000
Ціна за 1 ц, грн.				X
Грошова виручка від реалізації, тис. грн.				1010
Структура грошової виручки, %				100
Змінні витрати на 1 ц продукції, грн.				X
Змінні витрати на загальний обсяг продажу, тис. грн.				
Постійні витрати, тис. грн.	x	x	x	
Фінансовий результат: прибуток (+), збиток (-), тис. грн.	x	x	x	

Якщо рівняння (7.4) зобразити в розгорнутому для нашого прикладу вигляді з одночасним виразом перших двох видів продукції — озимої пшениці і ячменю через третій вид продукції — овес, одержимо:

$$\left(\frac{q_1}{q_3} \cdot \text{Ц}_1 + \frac{q_2}{q_3} \cdot \text{Ц}_2 + \frac{q_3}{q_3} \cdot \text{Ц}_3 - \frac{q_1}{q_3} \cdot \text{З}_{\text{в1}} - \frac{q_2}{q_3} \cdot \text{З}_{\text{в2}} - \frac{q_3}{q_3} \cdot \text{З}_{\text{в3}} \right) - \text{ПВ} = 0, \quad 7.6$$

де: q_i^n — необхідний обсяг виробництва (продажу) окремих видів продукції. Якщо q_3 винести за дужки, а ПВ перенести в праву частину рівняння, матимемо вираз:

$$\frac{1}{q_3} \cdot (q_1 \cdot \text{Ц}_1 + q_2 \cdot \text{Ц}_2 + q_3 \cdot \text{Ц}_3 - q_1 \cdot \text{З}_{\text{в1}} - q_2 \cdot \text{З}_{\text{в2}} - q_3 \cdot \text{З}_{\text{в3}}) = \text{ПВ}. \quad 7.7$$

Звідси:

$$\frac{1}{q_3} = \text{ПВ} : (q_1 \cdot \text{Ц}_1 + q_2 \cdot \text{Ц}_2 + q_3 \cdot \text{Ц}_3 - q_1 \cdot \text{З}_{\text{в1}} - q_2 \cdot \text{З}_{\text{в2}} - q_3 \cdot \text{З}_{\text{в3}}). \quad 7.8$$

Необхідний обсяг виробництва (продажу) окремих видів продукції, за якого досягається беззбитковість, визначається за формулою:

$$q_i^n = \sum_{i=1}^n \frac{1}{q_6} \cdot q_i, \quad 7.9$$

де: q_6 — вид продукції, що прийнято за базовий.

8. Семінарське заняття на тему: “Управління підприємствами”

Питання на семінар:

1. Сутність і функції процесу управління.
2. Методи управління діяльністю підприємств.
3. Організаційні структури управління підприємствами.

8.1. Сутність і функції процесу управління

У системі суспільного виробництва управління здійснюється у різних його видах, якими є: технічне (управління природними і технологічними процесами), державне (управління соціально-економічними процесами в суспільстві), ідеологічне (управління, що передбачає доведення до членів суспільства і різних громадських структур концепцій їх розвитку), господарське (управління виробничою та економічною діяльністю різних організаційно-господарських структур).

Господарське управління має враховувати надзвичайну складність процесу функціонування соціально-ринкових структур, різноманітність факторів, що впливають на їх організацію, динамічність внутрішніх елементів, здатність до самовдосконалення тощо.

Згідно з основними положеннями теорії систем будь-який об'єкт, явище чи процес (включаючи підприємство) можна розглядати як систему. Під системою розуміють сукупність взаємозв'язаних в одне ціле елементів. Елемент системи — це частина цілого, яка в процесі аналізу не підлягає поділу на складові. Отже, будь-яка система: по-перше, складається з двох або більшої кількості елементів; по-друге, кожний елемент системи має властиві лише йому якості; по-третє, між елементами системи існують зв'язки, за допомогою яких вони впливають один на одного; по-четверте, система не може існувати поза часом і простором. Система має часову сутність (її склад може бути визначений у кожний даний момент), а також свої межі та навколишнє середовище.

Перша особливість підприємства як системи полягає в тому, що підприємство - це відкрита система, яка може існувати лише за умови активної взаємодії з навколишнім середовищем. Воно вибирає із проміжного та загального зовнішнього середовища основні фактори виробництва і перетворюючи їх на продукцію (товари, послуги, інформацію) та відходи, передає знов у зовнішнє середовище. Умовою життєздатності системи є корисний (вигідний) обмін між «входом» і «виходом».

Інша особливість підприємства як системи полягає в тому, що воно є штучною системою, створеною людиною заради її власних інтересів, насамперед спільної праці. Тому очевидною характеристикою будь-якого підприємства є поділ праці.

Розрізняють дві форми поділу праці: горизонтальну та вертикальну. Перша форма - це поділ праці через поділ трудових операцій на окремі завдання. Результатом горизонтального поділу праці є формування підрозділів підприємства, які виконують певні частини загального трансформаційного процесу. Оскільки роботу в підприємстві розподілено між окремими підрозділами та виконавцями, то виникає потреба в координації їхніх дій для досягнення загальної мети діяльності. Таким чином, об'єктивно здійснюється процес відокремлення управлінської праці від виконавчої. Отже, необхідність управління пов'язана з процесами поділу праці в підприємстві.

Управління, яке (в широкому розумінні) є діяльністю, спрямованою на координацію роботи інших людей (трудових колективів), також є складною системою. Диференціація та координація управлінської праці, формування рівнів управління здійснюються за допомогою вертикального поділу праці.

Як відомо, підприємства різняться між собою за розмірами, сферами діяльності, технологічними процесами тощо. Проте всі вони як системи мають і деякі спільні характеристики (загальні риси), серед яких передовсім потрібно виокремити функції управління - об'єктивно зумовлені загальні напрями або сфери діяльності, сукупність яких забезпечує ефективне кооперування спільної праці.

Розрізняють такі функції управління, як:

- планування - процес визначення мети діяльності, передбачення майбутнього розвитку та поєднання колективних (індивідуальних) завдань для одержання очікуваного загального результату;

- організації - це процес формування структури системи, розподіл завдань, повноважень і відповідальності між працівниками підприємства для досягнення загальної мети її діяльності;

- мотивації - це, власне, причина, яка спонукає членів трудового колективу до спільних погоджених дій, аби забезпечити досягнення поставленої мети;

- контролю - для того, щоб вимірювати досягнуті результати роботи, порівнювати їх із запланованим обсягом, за необхідності - коригувати діяльність, накопичувати досвід для вдосконалення планування.

Відзначені чотири основні функції тісно пов'язані між собою в єдиному процесі управління. Незадовільне планування чи недосконала організація, так само як і слабка мотивація праці або поганий контроль, негативно впливають на результати діяльності підприємства в цілому. З урахуванням зазначеного важливо наголосити, що управління будь-яким підприємством являє собою сукупність взаємозв'язаних процесів планування, організації, мотивації та контролю, які забезпечують формування й досягнення цілей суб'єкта господарювання.

8.2. Методи управління діяльністю підприємств

Практична реалізація функцій управління здійснюється за допомогою системи відповідних методів. Привести в дію організовану систему, щоб одержати потрібний результат, можна лише через вплив на неї керуючого органу чи особи. При цьому необхідні певні інструменти погодженого впливу, які й забезпечують досягнення поставлених цілей. Такі інструменти прийнято називати методами управління.

Методи управління - це способи впливу на окремих працівників і трудові колективи в цілому, які необхідні для досягнення цілей підприємства.

Управління підприємством спрямоване на людей (працівників), коло їхніх інтересів, насамперед матеріальних. Тому основою класифікації методів управління є внутрішній зміст мотивів, якими керується людина у процесі здійснення виробничої чи іншої діяльності. За своїм змістом мотиви діяльності можна розподілити на матеріальні, соціальні та мотиви примусового характеру. Відповідно до цього розрізняють економічні, соціально-психологічні та організаційні методи управління діяльністю підприємств.

Усі названі методи управління діяльністю підприємств органічно взаємопов'язані й використовуються не ізольовано, а комплексно. Проте провідними потрібно вважати саме економічні методи. Організаційні методи створюють передумови для використання економічних методів. Соціально-психологічні методи доповнюють організаційні та економічні й утворюють у сукупності необхідний арсенал засобів управління діяльністю підприємства, будь-якого суб'єкта підприємницької чи іншої діяльності.

Економічні методи управління - це такі методи, які реалізують матеріальні інтереси участі людини у виробничих процесах (будь-якій

іншій діяльності) через використання товарно-грошових відносин. Ці методи мають два аспекти реалізації.

Перший аспект характеризує процес управління, зорієнтований на використання створеного на загальнодержавному рівні економічного сегмента зовнішнього середовища. Суть цього аспекту полягає в наступному: формування системи оподаткування суб'єктів господарювання; визначення дійової амортизаційної політики, яка сприяла б оновленню (відтворенню) матеріальних активів підприємства; належне формування і здійснення митної політики; встановлення державою мінімального рівня заробітної плати та пенсій.

Другий аспект економічних методів управління пов'язаний з управлінським процесом, орієнтованим на використання різноманітних економічних важелів, таких як фінансування, кредитування, ціноутворення, штрафні санкції тощо.

Соціально-психологічні методи управління реалізують мотиви соціальної поведінки людини. Адже рівень сучасного виробництва, зростання загальноосвітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працівників зумовлюють суттєві зміни в системі ціннісних орієнтацій та структурі мотивації трудової діяльності людей. Традиційні форми матеріального заохочення поступово втрачають свій пріоритетний стимулюючий вплив. Усе більшого значення набувають такі чинники, як змістовність і творчий характер праці, можливості для прояву ініціативи, суспільне визнання, моральне заохочення тощо. Тому розуміння закономірностей соціальної психології та індивідуальної психіки працівника є необхідною умовою ефективного управління виробництвом чи будь-яким іншим видом діяльності. Практична реалізація соціально-психологічних методів управління здійснюється за допомогою різноманітних засобів соціального орієнтування та регулювання, групової динаміки, розв'язання конфліктних ситуацій, гуманізації праці тощо.

Організаційні методи управління базуються на мотивах примусового характеру. Їхнє існування і практичне застосування обумовлене заінтересованістю людей у спільній організації праці.

Організаційні методи управління - це комплекс способів і прийомів впливу на працівників, заснованих на використанні організаційних відносин та адміністративній владі керівництва. Усі організаційні методи управління поділяють на регламентні й розпорядчі.

Зміст регламентних методів полягає у формуванні структури та ієрархії управління, делегуванні повноважень і відповідальності

певним категоріям працівників підприємства, визначенні орієнтирів діяльності підлеглих, наданні методично-інструктивної та іншої допомоги виконавцям.

Розпорядчі методи управління охоплюють поточну (оперативну) організаційну роботу і базуються, як правило, на наказах керівників підприємств. Вони передбачають визначення конкретних завдань для виконавців, розподіл цих завдань між ними, контроль виконання, проведення нарад з питань поточної діяльності підприємства.

Професійно вміле застосування економічних, соціально-психологічних та організаційних методів управління здебільшого забезпечує достатньо ефективне господарювання того чи іншого економічного суб'єкта.

8.3. Організаційні структури управління підприємствами

Згідно з виробничою й загальною структурою підприємства формуються конкретні органи управління ним (нею). Водночас поділ праці у сфері управління зумовлює групування за функціями однорідних робіт і зосередження таких робіт у підрозділах апарату управління. Це означає, що управлінський персонал підприємства поділяється на лінійний та функціональний (штабний, апаратний). Лінійний персонал забезпечує безпосереднє керівництво виробництвом (діяльністю підприємства). Функціональний же персонал допомагає лінійним керівникам виконувати функції управління своїми підрозділами (службами, відділами). При цьому між лінійними керівниками та посадовими особами апарату управління виникають певні організаційні відносини. Сукупність лінійних та апаратних органів управління і відносини між ними утворюють систему управління підприємством.

Організаційна структура управління будь-яким суб'єктом господарювання - це форма системи управління, яка визначає склад, взаємодію та підпорядкованість її елементів.

В організаційній структурі управління тим чи тим суб'єктом господарювання кожний її елемент (виробничий або управлінський підрозділ) має певне місце й відповідні зв'язки з іншими елементами. Зв'язки названих елементів системи управління поділяються на лінійні, функціональні та міжфункціональні.

Лінійні зв'язки виникають між підрозділами та керівниками різних рівнів управління. Ці зв'язки з'являються там, де одного керівника підпорядковано іншому.

Функціональні зв'язки характеризують взаємодію керівників, які виконують певні функції на різних рівнях управління, але між

ними не існує адміністративного підпорядкування (начальник цеху рослинництва - начальник планово-економічного відділу).

Міжфункціональні зв'язки мають місце між підрозділами того самого рівня управління.

Характер зв'язків визначає відповідний тип організаційної структури управління суб'єктом господарювання.

У практиці господарювання можуть застосовуватися кілька типів організаційних структур залежно від масштабів діяльності, виробничо-технологічних особливостей, стратегічних і поточних завдань діяльності підприємства.

Лінійна організаційна структура управління - це така структура, між елементами якої існують лише одноканальні взаємодії. За такої організаційної структури управління кожний підлеглий має лише одного керівника, який і виконує всі адміністративні та спеціальні функції у відповідному структурному підрозділі. Перевагами організаційної структури управління лінійного типу є: чіткість взаємовідносин, несуперечливість команд, оперативність підготовки та реалізації управлінських рішень, надійний контроль. Але керівник при цьому має бути висококваліфікованим універсалом, зданим вирішувати будь-які стратегічні й поточні питання діяльності підпорядкованих йому підрозділів (ланок).

Основою функціональної організаційної структури управління є поділ функцій управління між окремими підрозділами апарату управління. Відтак кожний виробничий підрозділ одержує розпорядження одночасно від кількох керівників функціональних відділів. Така організаційна структура управління забезпечує компетентне керівництво стосовно кожної управлінської функції. Проте цей тип оргструктури має певні недоліки: можлива суперечливість розпоряджень, труднощі координації діяльності управлінських служб, гальмування оперативності роботи органів управління.

Лінійно-функціональна організаційна структура управління спирається на розподіл повноважень та відповідальності за функціями управління і прийняття рішень по вертикалі. Вона дає змогу організувати управління за лінійною схемою. Так, наприклад, на плодоконсервному заводі, директор - начальник цеху – майстер. Щодо функціональних відділів апарату управління підприємства, то вони лише допомагають лінійним керівникам вирішувати управлінські завдання. При цьому лінійних керівників не підпорядковано керівникам функціональних відділів апарату управління.

Така структура управління завдяки своїй ієрархічності забезпечує швидку реалізацію управлінських рішень, сприяє спеціалізації і підвищенню ефективності роботи функціональних служб, дозволяє здійснювати необхідний маневр виробничими ресурсами. Вона є доцільнішою за масового виробництва зі сталим асортиментом продукції та незначними еволюційними змінами технології її виготовлення. Проте за умов частих технологічних змін, оновлення номенклатури продукції використання цієї оргструктури уповільнює терміни підготовки і прийняття управлінських рішень, не забезпечує належної злагодженості в роботі функціональних відділів (підрозділів).

Дивізіональна організаційна структура управління базується на поглибленні поділу управлінської праці. За її застосування відбуваються процеси децентралізації оперативних функцій управління, здійснюваних виробничими структурними ланками, і централізації загальнокорпоративних (стратегічні рішення, маркетингові дослідження, фінансова діяльність тощо) функцій, які зосереджуються у вищих ланках адміністрації інтегрованих підприємницьких структур. Отже, за дивізіональної структури кожний виробничий підрозділ корпорації (концерну) має власну достатньо розгалужену структуру управління, яка забезпечує автономне його функціонування. Лише стратегічні функції управління централізовано на корпоративному рівні.

За дивізіональної структури управління групування видів діяльності суб'єкта господарювання здійснюється із застосуванням принципу поділу праці за цілями. Це означає, що навколо певного виробництва формується автономна організаційна спільність. При цьому можливі три способи групування виробничих підрозділів: 1) продуктової (виготовлення певного продукту); 2) за групами споживачів (задоволення потреб певної групи споживачів); 3) за місцем знаходження (розміщення в певному географічному районі).

Перевагами дивізіональної організаційної структури управління є: гнучке реагування на зміни у зовнішньому середовищі, швидке прийняття управлінських рішень та підвищення їхньої якості. Але водночас вона потребує збільшення чисельності апарату управління і витрат на його утримання.

За матричної організаційної структури управління поряд з лінійними керівниками підприємства і раціональним апаратом управління виокремлюють (формують) ще й тимчасові предметно-спеціалізовані ланки.

Головна особливість матричних організаційних структур - це їхня винятково висока гнучкість та орієнтація на нововведення. Проте матричні структури управління мають і певні недоліки: збільшення чисельності управлінського персоналу, зростання кількості інформаційних зв'язків між працівниками підрозділів, можливі конфліктні ситуації між ними.

Список рекомендованої літератури:

1. Азізов С.П. Організація аграрного виробництва і бізнесу: Підручник / С.П. Азізов, П.Т. Саблук, П.Т., Канінський П.К..- К.: ННЦ ІАЕ, 2006.- 790 с.
2. Васильков В.Г. Організація виробництва: Навч. посібник.- К.: КНЕУ, 2003.- 524 с.
3. Єрмаков О.Ю. Організація сільськогосподарського виробництва. Навч. мет. посібник. Друге видання, доп. і переробл.- К.: НАУ, 2007.-266с.
4. Єрмаков О.Ю., Балановська Т.І. Економіка і підприємництво, менеджмент. Навч. посібник. – К.: НУБіП України, 2011.- 352 с.
5. Касл Э., Бекер М., Нелсон А. Эффективное фермерское хозяйство.- М.: Агропромиздат, 1991.- 496 с.
6. Макаренко П.М. Моделі ринкової економіки.- К.:ННЦ ІАЕ, 2005.- 682 с.
7. Мартыненко Н.М. Основы менеджмента: Учебник.- К.: Каравелла, 2003.- 496 с.
8. Менеджмент/Михайлов С.І. та ін.: Навч.посібн.- Вінниця: Нова книга, 2006.-416 с.
9. Нелеп В.М. Планування на аграрному підприємстві: Підручник.- К.: КНЕУ, 2000.-372 с.
10. Організація і управління виробництвом: навч. посіб./ Єрмаков О.Ю., Вакараш В.М., Остапчук А.Д., Гаврилюк І.П. – К.: НУБіП України, 2016. – 350 с.
11. Практикум з менеджменту: ситуації і ділові ігри: навч.посібн./О.Д. Гудзинський та ін.- К.: ІПК ДСЗУ, 2010.- 197с.

9. Семінарське заняття на тему: “Мотивація трудової діяльності”

Питання на семінар:

Мотивація трудової діяльності.

Сутність мотиваційного процесу та його функції.

Мотиваційні моделі, види мотивів, методи мотивації праці.

Соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль трудового колективу сільськогосподарського підприємства є мотивація праці, яка спрямовує на підвищення результативності діяльності суб'єктів господарювання в сільськогосподарському виробництві.

Мотиви діяльності людини є одним із елементів внутрішньої структури особистості, які характеризують її ставлення до праці. Ставлення до праці – це ставлення людини чи групи людей до конкретних видів трудової діяльності, враховуючи суспільний статус і престиж даної професії, зміст та умови праці, потреби і мотиви, що пов'язані з даною роботою, в даному трудовому колективі. Для задоволення потреб особлива роль належить фактору мотивації до праці.

Мотивація – це процес спонукання людини (групи людей або трудового колективу) до відповідної трудової діяльності з метою досягнення особистих цілей або цілей підприємства. Таким чином можна стверджувати, що ефективність будь-якого виробництва, в тому числі і сільськогосподарського, визначається мотиваційними системами, які розроблено відповідно до конкретних соціально-економічних особливостей розвитку та психологічної поведінки людини.

Серед теорій мотивації праці найбільш відомими є теорії Д. Макгрегора, Ф. Херцберга, У. Оучі.

Д. Макгрегор висунув теорію „Х” та „У”, яка відображує два протилежні підходи до оцінки людської поведінки. Зміст теорії „Х” полягає в тому, що люди не завжди хочуть сумлінно працювати і прагнуть, де це можливо, уникнути роботи, внаслідок чого їх необхідно примушувати до праці, контролювати, погрожувати покаранням. Отже, пересічна людина віддає перевагу тому, що нею управляли, не хоче нести відповідальності за свою працю.

Щодо теорії „У”, то відповідно до неї контроль і погроза покарання не є єдиними засобами досягнення цілей підприємства та спонукання людей до праці, вони самі до неї прагнуть, здійснюють

самоуправління і самоконтроль згідно з очікуваною за свою працю винагородою. Пересічна людина не уникає, але і не прагне відповідальності, вона наділена високим рівнем уявлення й винахідливості, проте інтелектуальні можливості людей використовуються не повністю.

Система мотивації Ф. Херцберга у своїй основі спирається на систему потреб соціальної людини. При цьому виділяються дві групи факторів, які спонукають людину до праці. Перша група включає: умови праці, стиль керівництва, статус працівника, заробітна плата, гарантії збереження роботи та ін.; друга група – це задоволеність працею, інтерес до роботи, самостійність у вирішенні оперативних питань виробництва, відповідальність працівника, його просування по службі.

У. Оучі запропонував теорію „Z”, сутність якої полягає у створенні умов довіри, такту та близькості, індивідуальної відповідальності, колективного прийняття рішень, всебічної турботи про людей.

Теоретичні надбання щодо систем мотивації та практична їх в реалізація в сучасних умовах виробничо-господарської діяльності полягають в наступному.

Дієвими факторами мотивації є: організація виробничого процесу (забезпечення ергономічності, гігієнічності, екологічності, естетичних умов праці, чіткість робочого ритму тощо), система стимулювання праці (дотримання принципів соціальної справедливості, товариської взаємодопомоги, обов'язковості компенсації матеріальних витрат, допущених працівником через недбайливість), індивідуальні міри матеріального і морального спонукання до високопродуктивної праці (грошова винагорода, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання, за кордон тощо), особистий приклад і ділові доручення.

Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності сільськогосподарського підприємства. Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб трудовий колектив підприємства сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретного підприємства. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей

працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами. За домінуючої ролі соціально-економічних умов в основу будь-якої моделі мотивації покладаються насамперед психологічні аспекти. Вплив керуючої підсистеми підприємства на фактори поведінки залежить від пізнання елементів не лише індивідуальної психології, що визначає вчинки кожного працівника, а й колективної психології певних груп (трудових колективів) працівників. Це зумовлює сприймання мотивації як імовірного процесу. Те, що мотивує одного працівника в конкретній ситуації, не впливатиме на нього в іншій ситуації або не впливатиме на іншого працівника за аналогічних умов трудової діяльності. Саме цим пояснюється необхідність конструювання багатофакторних моделей мотивації, в яких вона стає функцією потреб, очікувань і сприймання працівниками справедливої винагороди. Результативність діяльності конкретного працівника зумовлюється перш за все індивідуальними можливостями та особистою заінтересованістю, а також усвідомленням його власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг затрат праці залежить від оцінки працівником достатності рівня винагороди і впевненості в тому, що її буде отримано. До факторів, які зумовлюють поведінку працівника, і які потрібно враховувати в практиці мотивації його трудової діяльності, належать такі: фізичний тип особистості (вік, стать тощо), рівень самосвідомості та освіченості, професійна підготовка, психологічний клімат у колективі, вплив зовнішнього середовища тощо. Щодо колективної психології, то формування дійової системи мотивації спирається на постійний аналіз і вдосконалення відносин між: роботодавцями й найманими працівниками; керівниками та їхніми підлеглими; конкуруючими робочими групами; групами, що виконують споріднені функції. Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на дотриманні певних вимог, а саме: надання рівних можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці; узгодження рівня оплати праці з її результатами і визнання особистого внеску в загальний успіх.

Методи мотивації праці можна також розподілити на індивідуальні і групові та зовнішні (винагороди, що надходять іззовні) і внутрішні (винагороди, що надаються самою працею - почуття значущості праці, самоповаги та ін.). У теорії мотивації слово „винагорода” має ширше значення ніж просто гроші або задоволення, з якими це слово найчастіше асоціюється. Винагорода - це все те, що людина вважає цінним для себе. Але розуміння цінності в людей неоднакове, а тому різною є оцінка винагороди та її відносного рівня.

Персоналізація (індивідуальна або групова) форм і методів винагородження є підвалиною дійовості будь-якої моделі мотивації, а матеріальні потреби домінуватимуть ще достатньо довго. Варто зауважити, що заробітна плата не може бути єдиною метою трудової діяльності. Матеріальне заохочення робить мотивацію праці результативною лише за умови функціонування останньої як системи, що базується на таких основних принципах, а саме: комунікація, співробітництво та згода між працівниками і адміністрацією щодо загальних принципів системи; обґрунтована система оцінки робіт та визначення обсягу останніх; добре осмислені та обґрунтовані критерії виміру і оцінки; виважені нормативи, контроль за ними, періодичний перегляд; чітке узгодження заохочення з результативністю трудової діяльності; винагородження, особливо додаткове, не за рівень результативності взагалі, а саме за ту її частку, яка пов'язана з якістю продукції чи праці. Поточні зміни в діяльності сільськогосподарського підприємства і його підрозділів, а також вироблення та реалізація стратегії подальшого економічного розвитку потребують коригування (регулювання) поведінки окремих категорій працівників. Це означає мотивацію праці на підставі виявлення функціональних, або бажаних, видів людської поведінки та їх зміцнення.

До структурних елементів процесу мотивації зазвичай відносять потреби, інтереси, бажання, цінності, орієнтації, ідеали і мотиви. Процес формування цих внутрішніх спонукальних сил трудової діяльності розуміють як мотивацію трудової поведінки.

Сутність мотиваційного процесу реалізується через притаманні йому функції: пояснювальну-обґрунтовну – аргументаційна доцільність поведінки суб'єкту; регулятивну – блокування одних дій і дозвіл інших; комунікаційну (пояснювальну) – прогнозування спілкування у сфері праці; соціалізації – усвідомлення своєї соціальної ролі в мікро- та макросередовищі, в трудовому колективі;

Наукове пояснення механізму реалізації цих функцій у процесі мотивації здійснюється на основі тієї чи іншої наукової теорії (концепції) мотивації праці.

Наведені теорії мотивації є основою для розробки мотиваційних моделей як сукупності підходів і практичних заходів, побудованих на певних припущеннях і поглядах.

До найбільш поширених мотиваційних моделей належать такі: 1) традиційна модель – базується на розумінні природи людини, для якої праця огидна. Для більшості людей важливіше, скільки їм заплатять, ніж те, що вони роблять; 2) модель людських стосунків – ґрунтується на припущенні, що бажання бути корисним і визнаним групою для

індивідів важливіше, ніж гроші; 3) модель людських ресурсів – виходить з ідеї, що більшість людей можуть ставитись до праці творчо і здатні самовдосконалюватися в ній більшою мірою, ніж вимагається умовами виробництва. Ця модель нехтує мотивацію грошей, визнаючи важливість інших мотивів.

Список рекомендованої літератури:

1. Єрмаков О.Ю., Жибак М.М. Організація виробництва в сільськогосподарських підприємствах: Навчальний посібник.- Тернопіль: Астон, 2009.-267с.
- 2.Єрмаков О.Ю., Балановська Т.І. Економіка і підприємництво, менеджмент. Навч. посібник. – К.: НУБіП України, 2011.- 352 с.
3. Організація і управління виробництвом: навч. посіб./ Єрмаков О.Ю., Вакараш В.М., Остапчук А.Д., Гаврилук І.П. – К.: НУБіП України, 2016. – 350 с.
4. Терещенко В.К. Соціологія праці: Методичний посібник.- К.: НАУ, 2004.-187с.
5. Терещенко В.К. Методологічні основи розвитку системи мотивації праці: Формування ринкового механізму в аграрному секторі АПК: За редакцією В.К. Терещенка.- К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2002.- с. 22-37.
6. Ярославський В.А., Барабан С.С., Ткачук В.А., Збарський В.К. Мотивація праці у сільському господарстві: Методичний посібник.- К.: НАУ, 2001.-82с.
7. Ярославський В.А., Барабан С.С., Ткачук В.А., Збарський В.К. Управління мотивацією праці в агросекторі: Методичний посібник.- К.: НАУ, 2007.-62с.

Короткі теоретичні відомості з дисципліни «Організація і управління виробництвом»

ТЕМА 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ВИРОБНИЦТВА

Сутність і суспільне значення виробництва

Виробництво є основою будь-якої економічної системи. У широкому розумінні виробництво — це створення певного корисного продукту — товарів, предметів, послуг, інформації, знання тощо.

Виробництво можна охарактеризувати як систему, де здійснюється цілеспрямований процес перетворення вхідних елементів (сировини, матеріалів) у корисну продукцію. Іншими словами, виробництво являє собою певну технологію, відповідно до якої здійснюється трансформація вкладених ресурсів у кінцевий результат — продукцію (послуги).

Створення корисного продукту відбувається у процесі виробничої діяльності, яку розглядають як сукупність цілеспрямованих процесів, що здійснюють люди за допомогою засобів праці або природних процесів, у результаті яких предмети праці перетворюються на готову продукцію, змінюючи при цьому склад, стан, форму та отримуючи певні нові властивості.

Таким чином, виробнича діяльність об'єднує живу працю, предмети праці і засоби праці.

Жива праця становить основу трудового процесу. Під час діяльності людина приводить у рух засоби виробництва (засоби праці і предмети праці). Предмети праці — це матеріали, сировина, напівфабрикати тощо, над якими працює людина для перетворення їх у проміжний чи кінцевий продукт із певними заданими властивостями. До засобів праці належать машини, обладнання, інструменти, за допомогою яких людина впливає на предмет праці.

У процесі виробничої діяльності створюється продукція — вироби — або надаються послуги.

Виріб — це матеріалізований у вигляді закінченого виду продукції результат праці, який задовольняє певні потреби людини і має певну вартість. Завдяки цьому він набуває властивостей товару.

Залежно від подальшого використання продукція може бути кінцевою та проміжною.

Кінцевою вважається продукція, яку виробляє підприємство і яка передається іншим суб'єктам господарювання. Розрізняють споживчу, що використовується безпосередньо (наприклад, консерви,

меблі тощо), та інвестиційну (виробничу) продукцію — для виробництва інших продуктів (машини, інструменти та ін.).

Проміжна продукція у багатостадійному виробництві застосовується у подальших процесах як фактори виробництва (наприклад, ніжки для столів на меблевій фабриці є проміжним продуктом).

Відходи — це продукти, які залишаються при виробництві або використанні виробів і не можуть бути застосовані у вигляді споживчих або інвестиційних продуктів. Їх або переробляють, або знищують.

Залежно від етапу технологічного процесу продукція може бути незавершеним виробництвом, напівфабрикатом або готовим до споживання продуктом.

Особливе місце в організації виробництва посідає виробництво послуг. Послуги розглядають як будь-який захід чи вигоду, які одна сторона може запропонувати іншій. Надання (виробництво) послуг може бути пов'язане або не пов'язане з товаром у його матеріальному вигляді. Тому розрізняють два види послуг: виробничі (матеріальні) і невиробничі (нематеріальні).

Перші є матеріально опосередкованими і пов'язані з матеріальними продуктами. Надання таких послуг за змістом не відрізняється від процесу праці в матеріальному виробництві. Другий вид послуг не пов'язаний із матеріальними продуктами і спрямований безпосередньо на людину або її оточення.

Основою виготовлення продукції є виробничі ресурси, до яких належать сировина, матеріали, устаткування, інструмент, комплектуючі вироби, енергія, кваліфіковані кадри. їхнє поєднання за певних умов забезпечує виготовлення заданого виду готової продукції.

Основна мета (місія) виробництва в ринкових умовах полягає в забезпеченні споживача необхідною йому продукцією (послугами) у певні строки, заданої якості та кількості, з мінімальними витратами з розрахунку на одиницю продукції (послуг).

Організація виробництва — це координація й оптимізація у часі та просторі усіх матеріальних та трудових елементів виробництва з метою досягнення у встановлені терміни найбільшого виробничого результату з найменшими витратами.

Є й інше визначення: організація виробництва — це форми, порядок з'єднання праці з речовими елементами виробництва з метою забезпечення випуску високоякісної продукції, досягнення високої продуктивності праці на основі ліпшого використання виробничих фондів і трудових ресурсів. Тому організацію виробництва можна розглядати як комплекс організаційно-економічних, технологічних і

технічних заходів, спрямованих на раціональне використання трудових ресурсів, засобів і предметів праці з метою одержання прибутку підприємством.

Основні завдання організації виробництва:

- удосконалення форм організації виробництва, забезпечення безперервності та ритмічності виробничого процесу;
- удосконалення організації процесів праці та виробництва у просторі й часі;
- забезпечення можливості швидкої переорієнтації виробництва на інші види продукції;
- підбір машинного парку з метою забезпечення виробничої потужності підприємства;
- обґрунтування оптимальної спеціалізації підприємства, проведення реконструкції та переозброєння виробництва;
- організація підрозділів допоміжного та обслуговуючого виробництв; забезпечення їх взаємодії з основним виробництвом;
- оптимізація експлуатаційних режимів роботи устаткування, вибір методів його ремонту і проведення профілактичних робіт;
- оптимізація забезпечення підприємства сировиною, матеріалами;
- формування якості та забезпечення конкурентоспроможності продукції;
- обґрунтування форм організації підрозділів та їх взаємодії з навколишнім середовищем.

Багато завдань організації виробництва вирішується на підприємстві завдяки технології, що застосовується, тому слід відокремити те, що належить до функцій технології та організації виробництва. Технологія характеризує способи, варіанти виготовлення продукції і це обумовлює її функцію, яка спрямована на визначення можливих типів машин, інструменту, пристроїв, оснащення, складності робіт, рівня кваліфікації персоналу, норм витрат матеріальних ресурсів і часу для виробництва кожного виду продукції. Технологія визначає, що і як, за допомогою яких засобів виробництва треба робити з предметом праці для перетворення його в продукт з потрібними властивостями.

Якщо у виробничій дійсності завданнями технології є підвищення потенційних можливостей збільшення обсягів виготовлення продукції, поліпшення якості, зниження норм витрат ресурсів при її виготовленні, то завдання організації виробництва — визначення методів та умов для досягнення цих можливостей

з урахуванням зовнішніх та внутрішніх чинників роботи підприємства.

1.2. Виробництво як відкрита система

Виробництво — найважливіша сфера людської діяльності з перетворення предметів праці з метою задоволення потреб всіх суб'єктів суспільства. Таким чином, виробнича функція охоплює всі дії, що безпосередньо пов'язані з виготовленням товарів чи наданням послуг.

Економічна сутність виробничої системи полягає у створенні (у процесі перетворення) доданої вартості як різниці між вартістю вкладень та вартістю або ціною кінцевого продукту.

Досягнення мети виробництва з виготовлення продукції для задоволення потреб споживачів можливе тільки за умови тісної взаємодії виробничої функції насамперед з функціями маркетингу та фінансів, а також іншими допоміжними функціями.

Фінансова функція передбачає дії з забезпечення виробничої функції ресурсами за вигідною ціною і з розподілом цих ресурсів, у тому числі й за іншими функціями.

Маркетингова функція полягає: у продажу і просуванні на ринок товарів та послуг; у здійсненні заходів у сфері реклами та ціноутворення; в оцінці побажань і потреб споживачів; у доведенні до виробників результатів короткострокових маркетингових досліджень і до дизайнерів та проектувальників — довгострокових.

З позиції системного підходу виробничу функцію розглядають як своєрідну складну систему.

Поняття «система» походить від гр. *systema* — ціле, складене з частин, з'єднання — множина елементів, що перебувають у відносинах і зв'язках між собою та утворюють цілісність, єдність.

Система — це сукупність взаємодіючих елементів, що становлять цілісне утворення з певними якість, яких немає в окремих її елементах.

Будь-яка система складається з не менш як чотирьох основних компонентів: входу, процесу, виходу та пристроїв зворотного зв'язку і контролю. Той самий об'єкт, що входить в іншу систему, розглядається в ній уже як підсистема або елемент.

Отже, будь-який об'єкт може бути одночасно як самостійною системою, так і елементом різних систем. Водночас об'єкт, який вибирається для дослідження з позицій системного підходу, повинен мати низку ознак, що характеризують його як систему. Зокрема, серед ознак систем, які призначені для виконання виробничих функцій,

мають бути такі: 1) основні вхідні компоненти; 2) сукупність елементів; 3) суттєві зв'язки між елементами; 4) інтегративні (об'єднувальні) властивості; 5) цілісність; 6) внутрішня упорядкована структура й організація; 7) мета функціонування і критерії оцінювання функціонування системи; 8) керуючий або регулюючий пристрій; 9) межі з зовнішнім середовищем і здатність системи до взаємодії з ним; 10) особливі властивості елементів, з якими вони входять в дану систему.

Розрізняють три види систем: технічні, біологічні та соціальні (соціально-економічні).

Виробництво — соціально-економічна система: соціальна тому, що головним її елементом є люди, а економічна — тому, що в процесі праці людей створюються матеріальні блага.

Соціально-економічні системи — це складні системи, причому окремі їх елементи не мають тих якостей, що характерні для них загалом.

Кожна соціально-економічна система (підприємства, об'єднання тощо), як і будь-яка інша система, складається з певної кількості структурних елементів.

Елемент системи — структурно-утворювальна одиниця з однією або декількома властивостями, які є умовою входження її у систему (де ці властивості виявляються) і котрі визначають її місце у внутрішній організації системи.

Велика кількість елементів та їх взаємозв'язки часто ускладнюють аналіз системи. Тому групи елементів з однорідними ознаками об'єднують у підсистеми і розглядають взаємозв'язки між ними.

Підсистема — це виділена за певною ознакою частина системи, яка має характерні особливості та взаємопов'язана з іншими частинами системи. Її можна розглядати як самостійну систему.

До складу кожної соціально-економічної системи входять дві самостійні, але взаємопов'язані системи — керуюча і керована.

До керуючої належать усі елементи і підсистеми, які забезпечують процес управління. Важливим її елементом є організаційна структура управління. До керованої відносяться усі елементи, що забезпечують процес створення матеріальних благ або надання послуг. До неї належать також усі елементи і підсистеми цехів, підприємств, об'єднань, галузей тощо.

Взаємодія керуючої і керованої систем здійснюється за допомогою зв'язків, які встановлюються між функціонально однорідними їх елементами (наприклад, головний технолог — технологія та ін.).

Міцні зв'язки між елементами системи називаються системоутворювальними. Найважливішими серед типів зв'язків є зв'язки функціонування, які підрозділяються на: матеріальні (потоки матеріалів, предметів праці, енергії), інформаційні (потоки інформації, зв'язки між людьми тощо).

Системи класифікують за певними ознаками. Залежно від умов створення всі системи належать або до природних (у тому числі живі системи), або до штучних, які створені людиною (зокрема, виробничі системи різних рівнів).

Виробничі системи — це особливий клас систем, до складу яких входять ресурси (технічні, технологічні, кадрові, просторові, фінансові, інформаційні та ін.), предмети і знаряддя праці та інші елементи, необхідні для функціонування системи, у процесі діяльності якої створюється продукція чи послуги.

Функція виробничих систем (власне процес діяльності) полягає у переробленні ресурсів з метою створення продукту (товарів, послуг).

Перетворення входу системи на її вихід відбувається за рахунок виробничого процесу, внаслідок якого ресурси перетворюються на продукцію.

В основу виробничої системи покладено два поняття — виріб і виробництво. У системі вони посідають різні місця: перше є результатом у вигляді продукту (товар, послуга), друге — діяльністю, спрямованою на його створення (процес).

Елементами виробничої системи є люди і матеріальні об'єкти — праця, засоби і предмети праці, технологія та організація виробництва. Їхнє поєднання у просторі й часі забезпечує виробництво продукції.

Характерна особливість елемента виробничої системи — тісний взаємозв'язок та взаємодія з іншими частинами або елементами системи.

Як і кожна система, виробнича система має свою структуру. Структура виробничої системи - сукупність елементів і стійких зв'язків між ними, що забезпечують цілісність системи та її тотожність самій собі, тобто збереження основних властивостей системи під дією внутрішніх і зовнішніх змін.

Виробничі системи — складні, відкриті, динамічні. Їхня складність зумовлена великою кількістю та різноманіттям внутрішніх змінних, а відкритість характеризує взаємодію із зовнішнім середовищем (зовнішні змінні). Динамічність полягає в тому, що виробнича система постійно зазнає змін.

Внутрішні змінні є характеристикою власне виробничої системи. Це цілі, завдання, структура, технологія, працівники.

Цілі — це конкретний, кінцевий стан або очікуваний результат організації. Кожна служба чи підрозділ має свої цілі, крім загальної.

Структура — сукупність відділів та служб, рівнів управління і видів робіт, які виконують служби або підрозділи.

Завдання — види робіт, які потрібно виконати певним способом та у визначені терміни. Це робота з предметами праці, інформацією та людьми.

Технологія — засіб перетворення вхідних елементів (матеріалів, сировини тощо) у вихідні (продукт, виріб).

Працівники — найважливіший фактор внутрішнього середовища, що впливає на систему.

Внутрішні змінні значною мірою контролювані. Керівники створюють і реалізують сукупність внутрішніх змінних через процес організації виробництва.

Складові зовнішнього середовища (зовнішні змінні), маючи великий вплив на виробничу систему, є менш контрольованими. Вони взаємозалежні, динамічні, характеризуються невизначеністю і складністю.

Фактори зовнішнього середовища доцільно поділяти на дві групи:

1) фактори прямої дії, які безпосередньо впливають на діяльність організації і самі залежать від цієї діяльності;

2) фактори непрямой дії, які впливають на діяльність організації не безпосередньо, а через певні механізми і відносини.

Фактори внутрішнього і зовнішнього середовищ виробничої системи взаємозалежні і мають вплив на результати її діяльності. У результаті їх взаємодії виробнича система виконує свою місію.

У загальній структурі виробничої системи виокремлюють декілька взаємопов'язаних і взаємодіючих підсистем — технологічну, технічну, організаційну, економічну, соціальну, науково-технічну, інформаційну, логістичну.

Технологічна підсистема складається з таких елементів: предмети праці, окремі процеси та операції. Це набір правил і норм, які визначають послідовність виконання операцій в процесі виробництва. Вона досить гнучка, швидко пристосовується до змін, зумовлених науково-технічним прогресом.

Технічна підсистема обумовлена структурою і змістом технологічної системи, вимогами НТП. Її елементами є окремі технічні засоби, об'єднані в одну виробничу лінію. Ця підсистема

відображає виробничі потужності підприємства. Вона дуже гнучка і повністю адаптується до змін зовнішнього середовища.

Організаційна підсистема забезпечує раціональне використання обладнання, предмети праці та виробничі площі, створює умови для виконання виробничих процесів. Характеризує організаційно-технічний рівень виробництва.

Економічна підсистема виражає єдність господарських зв'язків у неперервному русі виробничих фондів.

Соціальна виражає відносини у колективі.

Науково-технічна підсистема забезпечує довгострокову науково-технічну політику розвитку виробництва на основі досягнень науково-технічного прогресу.

Інформаційна є вихідною базою для усіх підсистем і забезпечує раціональні інформаційні потоки на підприємстві.

Логістична підсистема формує інтегрований матеріальний потік на підприємстві.

Усі підсистеми взаємопов'язані і завдяки своїй єдності становлять систему будь-якої ланки виробничої системи.

1.3. Підприємство як виробнича система

Підприємство — це організаційно виділена та економічно самостійна ланка суспільного господарювання, що виготовляє продукцію, виконує роботу або надає платні послуги.

Головною метою підприємства, як правило, є задоволення певних потреб суспільства та досягнення максимального прибутку для власних потреб.

Для досягнення своєї місії (призначення) — повного і своєчасного задоволення потреб споживача — підприємство має забезпечити:

- конкурентоспроможність продукції та послуг;
- розвиток і підвищення ефективності виробництва;
- прискорення науково-технічного прогресу;
- належні умови для високопродуктивної праці;
- розширення ринків збуту.

Вирішення зазначених завдань підприємство досягає у результаті діяльності за такими напрямками:

- вивчення ринку, в процесі якого досліджуються ринковий попит, рівень конкурентоспроможності продукції, ціни, канали збуту тощо;

— інноваційна діяльність, яка передбачає дослідження можливості нововведень, науково-технічні розробки, виконання конструкторської і технічної підготовки нових видів продукції та впровадження нововведень;

— виробнича діяльність, що здійснюється з метою вироблення передбаченої продукції;

— комерційна діяльність, що здійснюється для реалізації продукції;

— економічна діяльність, яка забезпечує раціональне використання ресурсів підприємства;

— соціальна діяльність, яка пов'язана з розв'язанням проблем трудового колективу підприємства.

Для підприємства характерні такі ознаки: виробничо-технологічна та організаційно-економічна єдність, господарська самостійність.

Виробничо-технологічна єдність означає тісний взаємозв'язок усіх підрозділів підприємства. Технологічний взаємозв'язок доповнюється допоміжними й обслуговуючими підрозділами.

Організаційно-економічну єдність характеризує наявність:

— єдиних органів управління;

— єдиного виробничого колективу;

— адміністративної відокремленості;

— взаємозв'язку плану виробництва з необхідними для цього матеріальними, трудовими, технічними і фінансовими ресурсами;

— організації діяльності на основі комерційного розрахунку.

Організаційно-економічна єдність визначає господарську самостійність підприємства, яка передбачає:

— самозабезпеченість необхідними основними й обіговими коштами для здійснення виробничої діяльності та надання послуг;

— самостійний збут виготовленої продукції;

— наявність самостійної завершеної системи звітності та бухгалтерського балансу.

Підприємство можна розглядати як виробничу систему, оскільки воно має всі характерні для системи ознаки. До ознак функціонування підприємства як виробничої системи належать:

— цілеспрямованість — здатність створювати продукцію, надавати послуги;

— поліструктурність — одночасне існування на підприємстві взаємопов'язаних підсистем (цехів, дільниць, відділів), де майже кожний елемент системи одночасно входить до складу декількох підсистем і функціонує відповідно до їх вимог та цілей;

— відкритість, що виявляється у тісній взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем — у матеріальному, енергетичному, інформаційному, фінансовому та інших видах обміну із зовнішнім середовищем;

— складність — велика кількість елементів системи з численними і, як правило, альтернативними зв'язками та багато процесів, що здійснюються.

Підприємство — це велика і складна система, яку утворює сукупність виділених підсистем. Підсистемами є цехи, дільниці, відділи, які у свою чергу формуються з елементів різної складності — працівників, предметів та знарядь праці тощо. Схематично підприємство як складну організаційну структуру зображено на рис. 2.5.

Підприємство — складна ієрархічна система, ступенями якої є корпус, цех, дільниця, робоче місце. Перші з них є виробничими системами вищого рівня і порядку. Структурним елементом нижчого порядку підприємства як системи є робоче місце. На робочому місці поєднуються засоби праці, предмети праці та власне праця.

Усі ступені ієрархії можна поділити на підсистеми функціонального характеру, зокрема:

— група підсистем виробничих процесів: підготовка виробництва, основні виробничі процеси, технічний контроль, контроль якості продукції, організація праці;

— група підсистем, які визначають склад елементів процесу виробництва: засоби праці, предмети праці, кадри;

— група підсистем управління підприємством: техніко-економічне планування, матеріально-технічне постачання, збут, фінанси, оперативне планування виробництва, бухгалтерський облік та економічний аналіз, науково-технічна та соціально-економічна інформація.

Кожна ланка підприємства і кожна функціональна підсистема є також і кібернетичною підсистемою. Вони мають об'єкт і суб'єкт управління, що пов'язані між собою каналами зв'язку.

Система виробничої діяльності підприємства ґрунтується на трьох функціональних підсистемах: підсистема переробки, підсистема забезпечення та підсистема управління.

У процесі діяльності переробної підсистеми ресурси змінюють свою форму і перетворюються на товари, які відрізняються від них на величину доданої вартості.

Підсистема забезпечення складається з трьох функціональних підсистем нижчого порядку:

— підсистема технічної підготовки виробництва нових продуктів (послуг): функції науково-експертного пошуку, конструкторської розробки, технологічного проектування;

підсистема технічного обслуговування виробничої системи у процесі її функціонування: виготовлення робочого інструменту та оснащення, проведення ремонтних робіт, виконання транспортних і складських операцій;

— підсистема ресурсного забезпечення виробничих процесів: підтримує на необхідному рівні забезпечення виробничого процесу матеріалами, енергією, інформацією.

Головне завдання підсистеми забезпечення — забезпечити переробну підсистему, починаючи від науково-технічної підготовки виробництва і до його ресурсного забезпечення.

Підсистема управління, використовуючи зовнішню та внутрішню інформації, забезпечує формування завдань та управлінських рішень щодо діяльності системи відповідно до її завдань, планування використання виробничих потужностей, диспетчеризацію, управління матеріально-технічними запасами, контроль якості тощо.

Підприємство — динамічна система, яка може змінюватись, переходити з одного якісного стану в інший, залишаючись при цьому системою завдяки певним властивостям. Основними серед них є:

— результативність — здатність створювати продукцію або надавати послуги, що забезпечується організацією виробничої системи;

— надійність — стійке функціонування, здатність локалізувати у порівняно невеликих частинах системи негативні наслідки стохастичних збуджень, що простежуються як усередині системи, так і в зовнішньому середовищі;

— гнучкість — здатність пристосовувати виробничі системи до зміни умов зовнішнього середовища, насамперед до підвищення рівня конкуренції, зміни потреб ринку тощо;

— керованість — характеристика процесу управління підприємством як системою. Система керована, якщо в заданий час досягає мети управління і при цьому вкладається в обмеження за ресурсами. Система некерована, якщо цілі не досягаються; погано керована, якщо ціль досягається не точно, а приблизно чи виходить за встановлені обмеження за ресурсами;

— функціонування — нормальний стан підприємства як виробничої системи, основою якого є здійснення виробничого процесу. Цей процес змінює елементи виробничої системи — одні з

них (матеріали) перетворюються у готову продукцію і залишають систему, а інші (станки, інструменти) поступово зношуються і замінюються новими. Таким чином, виробничі системи перебувають у динамічній рівновазі, тобто система зберігається при неперервній зміні. Така властивість забезпечується структурою системи, тобто її організацією.

Зазначені вище властивості виробничих систем зумовлюють їх інерційність — встановлена структура системи підтримується доти, доки вона суттєво не зміниться у результаті нагромадження невеликих внутрішніх і зовнішніх змін або внаслідок цілеспрямованого удосконалення організації системи.

Контрольні запитання:

У чому полягає сутність виробництва і виробничої діяльності?

Дайте тлумачення поняття «організація».

Розкрийте суть поняття «система» та вкажіть, які класифікаційні ознаки систем застосовуються щодо організації виробництва.

Чому виробництво є соціально-економічною системою?

Охарактеризуйте фактори зовнішнього середовища виробничої системи.

Дайте узагальнені характеристики підсистем виробничої системи — технологічної, технічної, організаційної, економічної, соціальної, науково-технічної, інформаційної, логістичної.

У чому полягає мета діяльності підприємства? Які завдання вирішує підприємство для досягнення цієї мети?

Чому підприємство можна розглядати як виробничу систему?

Дайте характеристику підприємства як складної ієрархічної системи.

Вкажіть та охарактеризуйте основні властивості підприємства як динамічної системи.

ТЕМА 2. ПЛАНУВАННЯ ВИРОБНИЦТВА В АГРАРНОМУ ФОРМУВАННІ

2.1. Організаційно - методичні основи планування виробництва в аграрному формуванні

Планування є однією з найбільш важливих складових підприємницької діяльності аграрного формування. Підприємство, яке не може або не вважає за потрібне планувати свою підприємницьку діяльність, само становиться об'єктом планування, засобом для досягнення кращих результатів іншими товаровиробниками.

Ефективність функціонування сільськогосподарського підприємства в ринкових умовах обумовлена багатьма обставинами. Основними серед них є: правильність встановлення „що, скільки, якої якості і до якого часу виробити продукцію” з врахуванням попиту і пропозиції; вибір оптимальної технології і організації виробництва; своєчасне та раціональне забезпечення ресурсами; розмір основного і оборотного капіталів; форми і методи реалізації виробленої продукції та ін.

В умовах ринкової системи господарювання діапазон використання цих факторів дуже великий. Тому кожне підприємство повинне прагнути до їх оптимального поєднання. Це передбачає необхідність застосування відповідних форм і методів їх внутрішнього погодження. Такою формою є планування виробничої і господарської діяльності підприємства, яке дозволяє оптимально поєднати його можливості щодо випуску продукції з попитом і пропозицією, що склалися на ринку.

Сутність планування полягає в обґрунтуванні цілей і засобів їх досягнення на основі виявлення сукупності завдань і робіт, а також визначення ефективних методів і способів, усіх видів ресурсів, які необхідні для виконання цих завдань і встановлення їх взаємодії.

Особливостями планування є те, що:

по-перше, воно має справу з вибором із багатьох можливих варіантів розвитку підприємства в майбутньому;

по-друге, реалізація обраного варіанту здійснюється на основі рішень, що приймаються сьогодні. Тому завжди існує вірогідність помилки;

по-третє, планування є безперервним процесом прийняття рішень, які встановлюються і постійно уточнюються за часом мети і завдання розвитку аграрного підприємства (починаючи з виробництва сільськогосподарської продукції, її реалізації і завершуючи подальшим його розвитком); визначаються стратегія і політика по їх

досягненню; розробляються детальні плани, що відображують різні сторони ведення економіки підприємства;

по-четверте, вихідною позицією планування має стати принцип, за якого функціонування підприємства повинне бути рентабельним і забезпечувати грошові надходження та прибуток в обсязі, що задовольняє заінтересовані в результатах роботи підприємства фізичні та юридичні особи (власники, засновники, акціонери, держава тощо);

по-п'яте, виходячи із самої сутності і характеру прояву факторів виробництва та завдань, що впливають з окремих напрямів діяльності підприємства, планування поділяється на довгострокове і короткострокове. Так, наприклад, придбання обладнання і характер його використання, кадрова політика, визначення асортименту продукції і ринку її збуту вимагають розгляду цього питання в довготривалому періоді. В той же час, поточне забезпечення підприємства виробничими ресурсами, плата за енергію, воду потребуються для аналізу в короткостроковому періоді.

Таким чином, планування охоплює усі сторони і етапи виробничої і господарської діяльності підприємства. Воно передбачає визначення всіх необхідних параметрів досягнення цілей - час, потреба в матеріально-технічних трудових і грошових ресурсах, строки постачання виробничих ресурсів, обладнання та ін. Заплановані рішення повинні забезпечити досягнення цілей підприємства у визначені планом строки за умови мінімальних витрат та потрібної якості.

Основною метою планування є інтеграція всіх складових аграрного формування для вирішення комплексу завдань і виконання робіт, що забезпечують ефективно досягнення кінцевих результатів господарювання.

Планування являє собою низку дій, що передбачають визначення мети підприємства, параметри взаємодії між завданнями, роботами і складовими підприємства, розподіл ресурсів і вибір інших організаційно-технологічних, економічних і мотиваційних рішень, що забезпечують досягнення цілей виробничо-господарської діяльності.

Процес планування в сільськогосподарському підприємстві не є і не повинен бути окремим одноразовим заходом. Він є безперервним внаслідок таких істотних причин. По-перше, більшість підприємств прагне як довше зберегти свою життєдіяльність. Тому вони повинні заново визначати або змінювати цілі, навіть якщо вони повністю досягли своїх початкових цілей. Інша причина безперервності планування полягає в постійній невизначеності майбутнього.

Внаслідок змін в навколишньому середовищі або помилково прийнятих рішень події можуть розгортатися не так, як це було передбачено при розробці плану. Тому плани необхідно періодично переглядати з тим, щоб вони поєднувалися з реаліями виробничо-господарської діяльності підприємства. Відповідно до цього планування в аграрному формуванні потрібно розглядати як безперервний, детермінований за часом і місцем процес визначення цілей і забезпечення погодженої діяльності всіх складових підприємства за умови обмежених можливостей і часу, збільшення і ускладнення залежності від зовнішнього середовища.

Першим аспектом планування є збільшення масштабу господарських завдань, їх комплексності залежно від розвитку науково-технічного прогресу. Складність породжує розподіл завдання на складові, на виконання яких витрачаються гроші, ресурси і час. Кожна виконана робота дає свій внесок у вирішення завдання, а вирішення кожного завдання - в досягнення цілей підприємства. В плані концентруються всі рішення, що приймаються для досягнення цих цілей. В процесі планування потрібно дати відповідь на такі питання:

що повинне бути зроблено?

коли це буде зроблено?

хто має це зробити?

де це буде зроблено?

що необхідно для цього?

Другим важливим аспектом планування є все більше зростання значення фактора часу. Усяка продукція аграрного формування повинна бути подана на ринок, споживачам не раніше чи пізніше, а саме в строк. Якщо підприємство прагне налагодити виробництво деякої продукції до того, як її почнуть виробляти і поставляти на ринок конкуренти, то воно повинне це зробити у відповідні строки. Ці часові фактори мають передбачатися в планах сільськогосподарських підприємств.

Третім аспектом планування є обмеженість виробничих ресурсів, тому дуже важливо досягти їх максимального використання. Відповідно до цього план повинен бути розроблений таким чином, щоб використання обмежених ресурсів було оптимальним і щоб можна було маневрувати.

Четвертий аспект відображує роль капітальних вкладень та їх рентабельності. Проект, в який зроблено капітальні вкладення, є непродуктивним до того часу, поки вироблена продукція не буде реалізована. Тому повинні бути прийняті всі необхідні заходи для

прискорення одержання прибутку як результату виробничо-господарської діяльності.

П'ятий аспект передбачає зростання елемента ризику в реалізації цілей підприємства. В зв'язку з цим, для їх фінансування потрібні не тільки відповідне обґрунтування виконання даних цілей, а й обґрунтовані плани, графіки і розрахункові оцінки в якості доказів здатності і можливості певного сільськогосподарського підприємства ефективно реалізувати план і, таким чином, досягти намічених цілей. Тому умовою фінансування плану реалізації цілей підприємства є не просто план, а план спроможний для реалізації в процесі його господарювання.

Шостий аспект полягає у врахуванні в процесі реалізації плану впливу різних умов і зовнішнього оточення на результативність виробничо-господарської діяльності. Відповідно до цього передбачається оперативне втручання (планування), в процесі якого необхідно заздалегідь розробити можливі варіанти рішення для запобігання небажаним наслідкам, що виникають при зміні ситуації. Оперативне планування є динамічним в тому сенсі, що в початковий план вносять зміни для того, щоб відобразити зміну умов господарювання. Таким чином, при плануванні реалізації цілей підприємства в план закладається основа для контролю і управління.

Сьомий аспект наголошує на тому, що досягнення цілей сільськогосподарського підприємства залежить від внеску кожного його члена. Планування забезпечує єдинство цілей для членів підприємства, підвищення ефективності їх роботи, що в свою чергу веде до зростання продуктивності праці.

Восьмим аспектом, який підвищує важливість планування, є безперервна зміна складу виконавців, а також зміни в керівництві. Методологія планування передбачає таку систему планів, як: стратегічний, тактичний, поточний і оперативний.

Функції планування мають бути розподілені по рівнях управлінської ієрархії. Для кожного рівня повинен бути розроблений певний план. Відповідно до цього планування стратегії, тактики і управлінської

політики підприємства може відбуватися таким чином. Вища „мозкова” ланка в особі керівника та його заступників планує розвиток підприємства на перспективу, створюючи довгострокові програми. На цьому концептуальному рівні, виходячи з оцінки загальної економічної кон'юнктури, на максимально можливий строк (2 роки і більше, а при стабільній економічній ситуації і стійкій позиції підприємства на своєму ринку - і до 10 років) плануються стратегічні цілі й управлінська політика в головних питаннях.

Реалізація цих відносно довгострокових програм передається на наступний рівень управління - заступникам, керівникам виробничих підрозділів та головним спеціалістам. На цьому рівні розробляються короткострокові програми реалізації стратегічних цілей - як правило, на кожен плановий рік (річний бізнес-план розвитку сільськогосподарського підприємства). На наступному рівні - рівні виконавців - розробляються плани по усіх розділах, питаннях з чіткими часовими, об'ємними, ресурсними параметрами і чіткими розмежуваннями між ділянками робіт, за виконання яких відповідають різні виконавці протягом року, півріччя або кварталу.

Оперативний план деталізує завдання виконавцям на місяць, тиждень, добу по комплексах відповідних сільськогосподарських робіт.

Окрім того, плани повинні деталізуватися по функціях управління. Функціональний план може бути розроблений на кожен комплекс завдань, комплекс робіт або на комплекс робіт, що виконуються одним підрозділом.

Планування в аграрних формуваннях ґрунтується на певних принципах. Сукупність принципів розробки планів розвитку сільськогосподарського підприємства становить методологію планування, а конкретні методи та прийоми розрахунків при розробці окремих розділів і показників планів - методику планування.

Основні методологічні принципи планування такі: аналіз вихідного рівня розвитку сільськогосподарського підприємства; найвища ефективність сільськогосподарського виробництва; виділення найважливіших вузлових завдань; наукова обґрунтованість планів; пропорційність; безперервність планування; контроль за виконанням планів.

У процесі аналізу вихідного рівня розвитку аграрного формування вивчають досягнуті показники в різних його галузях у тісному зв'язку з умовами їхнього розвитку, забезпечення матеріально-технічними і фінансовими ресурсами, узагальнюють передовий досвід, практику виконання планових показників, виявляють невикористані резерви. При аналізі даних за минулий період готують матеріали, які потрібні для визначення планових показників. Основним завданням економічного аналізу в сільськогосподарських підприємствах є виявлення внутрішніх резервів для збільшення виробництва продукції, яку потребує ринок, при зниженні витрат з розрахунку на її одиницю.

Принцип найвищої ефективності виробництва полягає в досягненні максимальних економічних результатів при найменших

затратах праці і коштів. Цей принцип впливає з необхідності постійної економії затрат уречевленої і живої праці, тобто економії часу. В планах розвитку галузей підприємства даний принцип проявляється у визначенні найперспективнішого варіанту капітальних вкладень, оптимальних пропорцій у розвитку галузей, що забезпечують максимальне збільшення виробництва економічно найвигідніших у ринкових умовах видів сільськогосподарської продукції та поліпшення її якості при одночасному підвищенні продуктивності праці, зниженні собівартості продукції, зростанні маси й норми прибутку та рентабельності виробництва.

Керуючись принципом виділення найважливіших вузлових завдань, визначають основні напрями економічного розвитку аграрного формування. В умовах ринкових трансформацій велике значення мають визначення оптимальних темпів та пропорцій розвитку основних товарних галузей підприємств, реформування економічних відносин тощо.

Принцип наукової обґрунтованості планів передбачає відображення в планах вимог об'єктивних економічних законів розвитку суспільства, врахування результатів наукових прогнозів, розробку планових показників на основі найновіших досягнень науки і техніки, а також передового досвіду з організації і технології сільськогосподарського виробництва.

Сутність принципу пропорційності полягає в тому, що плани підприємства слід погоджувати, взаємо пов'язувати в усіх складових частинах.

Принцип безперервності планування характеризує тісний зв'язок у розробці перспективних та річних планів. Їх поєднання дає змогу уточнювати напрями розвитку підприємства з урахуванням особливостей певного періоду, повніше виявляти резерви і можливості розвитку складових підприємства.

Контроль за виконанням планів за кількісними та якісними показниками має бути систематичним і всебічним. При цьому потрібно вишукувати резерви збільшення виробництва найвигіднішої продукції, а також можливості скорочення затрат ресурсів. Важливими завданнями перевірки виконання планів є запобігання виникненню диспропорцій у розвитку складових підприємства і окремих його галузей, узагальнення та впровадження передового досвіду, а отже забезпечення виконання планових показників.

Основними методами планування є нормативний, балансовий, програмно-цільовий, розрахунково-конструктивний (варіантних

розрахунків), екстраполяції, монографічний, статистичний, економіко-математичний та ін.

Нормативний метод. Його сутність полягає в обґрунтованості показників плану техніко-економічними розрахунками, що ґрунтуються на використанні науково обґрунтованих норм і нормативів затрат праці і коштів.

Прогресивні планові нормативи затрат праці та коштів використовують в усіх ланках планування. При визначенні науково обґрунтованих норм враховують рівень техніки й організації виробництва, продуктивність машин і механізмів, фактичні показники передових підприємств, зарубіжний досвід тощо. Планові норми, як правило, мають наближатися до тих, яких досягли передові підприємства. Прогресивні нормативи стимулюють підвищення продуктивності праці, збільшення виробництва продукції й поліпшення її якості.

Балансовий метод забезпечує виявлення зв'язку між елементами плану і матеріально-технічними, грошовими і трудовими ресурсами з потребою в них. За допомогою балансових розрахунків узгоджують плани розвитку галузей, виробництв, забезпечення їх ресурсами.

Програмно-цільовий метод передбачає поєднання цілей плану з необхідними виробничими ресурсами, розробку комплексної цільової програми, яка включає необхідні ресурси й спрямована на розв'язання відповідних завдань найефективнішим шляхом у певні строки.

Метод варіантних розрахунків (розрахунково-конструктивний) полягає в тому, що розробляють одночасно кілька варіантів розв'язання поставленого завдання та обирають найефективніший із них.

Метод екстраполяції використовують для аналізу фактичних даних за кілька попередніх років, встановлення закономірностей зміни показників і перенесення їх на плановий період. Обов'язковою умовою при цьому є врахування особливостей планового періоду при визначенні конкретних показників.

Монографічний метод застосовується в плануванні для аналізу роботи передових сільськогосподарських підприємств і ділянок сільськогосподарського виробництва, які досягли найкращих результатів виробничо-господарської діяльності, всебічного вивчення факторів, що сприяють їх досягненню (впровадження автоматизації й комплексної механізації, передові методи організації праці, вдосконалення технології виробництва та ін.).

Статистико-економічні методи використовують для вивчення звітних даних і аналізу вихідних матеріалів для розробки планів. Це методи групування, статистичної виборки тощо.

Економіко-математичний метод застосовують для визначення оптимальних варіантів планових показників шляхом розробки економіко-математичних моделей задач.

Кожне сільськогосподарське підприємство формує свою нормативну базу для планування. Норми і нормативи, які використовуються при цьому, формуються на базі: міжвідомчих норм та нормативів; галузевих і регіональних норм і нормативів; індивідуальних норм і нормативів, що розробляються на підприємстві; тимчасових норм та нормативів, розроблених на підприємстві й на рівні галузей.

Норми та нормативи, що використовуються при плануванні на підприємствах, можна розподілити на такі групи:

- норми витрат матеріальних цінностей, які встановлюються в натуральному (вартісному) виразі на одиницю продукції (робіт та ін.;
- норми затрат праці (робочого часу) й розцінки по оплаті праці за одиницю або 100 грн. продукції (робіт, послуг;
- єдині планово-облікові ціни на товарно-матеріальні цінності, роботи;
- розцінки і тарифи на роботи й послуги сторонніх організацій;
- нормативи витрат коштів на ремонтні роботи;
- норми витрат на організацію виробництва та управління;
- показники якості продукції, строки виконання робіт.

Норми і нормативи, що використовуються в аграрному формуванні, повинні періодично оновлюватися і використовуватися у зв'язку із зростанням технічної озброєності праці та зміною умов виробництва.

2.2. Стратегічне планування діяльності та стратегія розвитку аграрного формування

В умовах ринку кожне сільськогосподарське підприємство зустрічається з великою кількістю непередбачуваних факторів, що зумовлює необхідність використання гнучкої системи планування його виробничої і господарської діяльності. Реалізація цього пов'язана з розробкою стратегії діяльності підприємства, в якій визначаються головні цілі і завдання, їх ресурсне і фінансове забезпечення, шляхи і методи досягнення цілей і вирішення завдань та проблем, що виникають перед підприємством.

В сучасному уявленні стратегічне планування являє собою процес здійснення сукупності систематизованих і взаємопов'язаних робіт щодо визначення довгострокових цілей і напрямів діяльності підприємства.

Стратегічне планування передбачає проходження таких послідовних етапів, як: визначення місії підприємства; формування стратегічних цілей; аналіз зовнішнього середовища підприємства та оцінка актуальності цілі; аналіз внутрішнього потенціалу підприємства, перспектив його розвитку і адекватності поставленим цілям; вибір стратегії; аналіз стратегічних альтернатив; розробка функціональних субстратегій; впровадження, контроль, та оцінка результатів.

Для успішної діяльності підприємство як суб'єкт ринкових відносин само повинне визначити стратегічні цілі й тактичні завдання, що забезпечують досягнення запланованого у його виробничо-господарській діяльності.

Планування діяльності підприємства завжди починається із визначення його місії. Раніше вже зазначалося, що місія - це основна загальна мета підприємства, яка є чітко обумовленою причиною його існування і функціонування. У більшості підприємств місією є виробництво і реалізація продукції з метою отримання прибутку.

Для здійснення місії обґрунтовуються і розробляються цілі, які слугують в якості критеріїв для всього наступного процесу прийняття управлінських рішень. Місія деталізує статус підприємства і забезпечує напрям і орієнтири для визначення цілей й стратегії на різних управлінських етапах та організаційних рівнях. В поняття місії підприємства включають такі аспекти: 1) завдання підприємства з точки погляду його основних товарів, його основні ринки, технологія та ін.; 2) зовнішнє середовище підприємства, яке визначає його робочі принципи; 3) культура підприємства та робочий й соціальний клімат в ньому.

Генрі Форд, засновник і багаторічний керівник могутньої автомобільної компанії, який добре знався на значенні прибутку, визначив місію своєї компанії як надання людям, дешевого автотранспорту. Він відзначав, що якщо хтось це зробить, то прибуток навряд чи пройде мимо. Це вказує на те, що вибір вузької місії підприємства (такої, як прибуток, доход, обсяг продукції) обмежує можливість керівництва вивчати допустимі альтернативи при прийнятті рішення. Внаслідок цього можуть бути не враховані ключові фактори, і наступні рішення можуть привести до низької ефективності підприємства.

Цілі підприємства - це конкретний стан або бажаний результат, до якого прагне підприємство, тобто це конкретизація його місії.

Система стратегічних цілей підприємства може бути такою: багаторівневою, тобто поділятися на головну і субпідрядні; неоднорідною за часом (довго -, середньо - і короткострокові цілі); різноманітною за змістом або предметах відображення діяльності (виробничі, комерційні, соціальні); нерівнозначною за об'єктами характеристики (всього підприємства або його підрозділів).

В системі стратегічних цілей сільськогосподарського підприємства повинні мати місце такі показники:

- ринок товарів та місце на ньому підприємства;
- прибутковість діяльності;
- виробничий потенціал;
- наукові дослідження і впровадження нововведень;
- фінанси підприємства;
- ефективність виробництва;
- організаційна структура управління та її зміст;
- кадри підприємства;
- соціальна відповідальність.

Аналіз зовнішнього середовища підприємства є наступним етапом стратегічного планування.

Зовнішнє середовище підприємства - це сукупність господарських суб'єктів, а також суспільних, економічних і природних умов, що діють в зовнішньому оточенні підприємства. Залежно від характеру впливу зовнішнє середовище поділяють на макро- і мікросередовище.

До факторів макросередовища належать: природні, демографічні, науково-технічні, економічні, екологічні, політичні, міжнародні та ін.

До факторів мікросередовища належать: постачальники (види сировини та ресурсів, обсяги постачання та ціни на них, відстань доставки), споживачі (асортимент споживаної продукції, обсяги і ціна споживання, рівень платоспроможності), конкуренти (ступінь освоєння ринку, якість і асортимент товарної продукції, політика ціноутворення та ін.), фінансово-кредитні, державні органи (контроль виконання законодавства, система керівництва, взаємовідносини з місцевою адміністрацією), стан підприємства (середній рівень заробітної плати, забезпеченість трудовими ресурсами, організаційна структура управління, злагожденість колективу).

Зовнішнє середовище оцінюється за такими трьома параметрами:

зміни, які впливають на різні аспекти діяльності підприємства;
фактори, які являють загрозу для поточної стратегії підприємства;
фактори, які надають більше можливостей для досягнення цілей підприємства шляхом коригування планів.

Таким чином, аналіз зовнішнього середовища являє собою процес, за допомогою якого керівники підприємства контролюють зовнішні по відношенню до нього фактори, щоб визначити можливості, які можна використати, і загрози, яким потрібно запобігти. Він одержав назву аналізу можливостей і загроз або скорочено МЗ - аналіз.

МЗ - аналіз зовнішнього середовища допомагає відповісти на такі запитання: 1) який сучасний стан підприємства? 2) яким воно повинне бути в майбутньому? 3) що необхідно зробити, щоб перевести підприємство в стан „майбутнього”?

Фактори зовнішнього середовища вивчаються і оцінюються в такій послідовності: 1) відстеження зміни фактора; 2) аналіз стану фактора; 3) виявлення характеру впливу фактора на підприємство; 4) оцінка ступеня впливу фактора на підприємство (у балах); 5) прогнозування можливих наслідків його впливу на підприємство; 6) визначення варіантів можливих рішень.

З цією метою широко використовуються експертний метод і бальна оцінка (від 1 до 100) факторів зовнішнього середовища.

Наступний етап стратегічного планування передбачає аналіз внутрішнього середовища підприємства.

Аналіз внутрішнього середовища або внутрішнього потенціалу підприємства включає аналіз його виробничих потужностей, стану і наявності основних виробничих фондів, оборотних засобів, трудових ресурсів, співвідношення власного і залученого капіталів та ін.

Метою аналізу внутрішнього середовища є виявлення внутрішніх сил підприємства, щоб скористатися ринковими можливостями, які відкрилися, а також його внутрішні слабкості, які можуть ускладнити проблеми, пов'язані із зовнішніми загрозами. Цей аналіз одержав назву СС - аналізу, тобто аналізу сили (С) і слабкості (С) підприємства і являє собою управлінське дослідження, за допомогою якого проводиться оцінка функціональних складових підприємства (маркетинг, фінанси, виробництво, організаційна структура, персонал та ін.) з метою виявлення його стратегічно сильних чи слабких сторін. Предметом СС - аналізу є вся доступна інформація з тих чи інших напрямів або функціональних складових діяльності підприємства, що відображує зміну його стану. Початковим джерелом інформації для цього аналізу є дані статистичної, бухгалтерської та оперативної

звітності і обліку щодо стану і використання усіх видів ресурсів в процесі виробництва продукції та її реалізації.

Головна особливість стратегічного планування полягає у відсутності припущення, що майбутнє має бути обов'язково кращим від минулого. При цьому особлива увага приділяється аналізу різних ситуацій і позицій сільськогосподарського підприємства у майбутній конкурентній боротьбі.

Під стратегією прийнято розуміти комплексну програму дій (заходів), яка забезпечує здійснення місії (генеральної мети) аграрного підприємства і досягнення його множинних цілей. У даному випадку поняття „стратегія” вживається не як синонім „управління”, а як економічне поняття, що характеризує логічну побудову програми перспективних заходів, за допомогою яких підприємницька структура очікує успішного досягнення поставлених цілей. Об'єктами стратегії можуть бути продукція, капітал, максимізація прибутку, поведінка на ринку, конкурентоспроможність, організація, технологія та інші елементи ринкової системи господарювання.

Стратегію від інших планів і програм насамперед відрізняють: а) комплексний характер; б) практична спрямованість; в) орієнтація на використання переваг конкретного підприємства.

Процес стратегічного планування є досить складним і трудомістким, але він забезпечує успіх підприємницької діяльності, оскільки: а) привчає підприємця до чесного й активного ведення справ у власному бізнесі; б) допомагає підприємцю чітко усвідомити, у чому саме полягає бізнес та хто його вірогідні конкуренти і споживачі щодо вироблюваної продукції; в) значно підвищує шанси підприємця не лише вижити, а й ефективно діяти у конкретному середовищі.

Загальна процедура формування підприємницької стратегії сільськогосподарського підприємства передбачає кілька взаємопов'язаних між собою етапів.

Перший етап - оцінка й аналіз існуючої стратегії сільськогосподарського підприємства передбачає аналітичну оцінку його внутрішніх можливостей щодо задоволення потреб ринку і досягнутого ступеня їх використання. Дієздатність обраної стратегії аграрного підприємства має відповідати таким вимогам: а) наскільки ця стратегія характеризується цілісністю і за яких умов кожна з її складових може „працювати” на загальну стратегію; б) як вона відповідає принципу сумісності із зовнішнім середовищем; в) наскільки збалансовані між собою стратегічні цілі і матеріально-фінансові ресурси сільськогосподарського підприємства; г) як обрана стратегія враховує потенційну можливість комерційного ризику і

передбачає конкретні заходи щодо його мінімізації або повної нейтралізації; д) наскільки стратегія аграрного підприємства відзеркалює обґрунтований горизонт ділового планування і строки реалізації, які містить у собі довго-та короткострокові цілі; е) наскільки стратегія сільськогосподарського підприємства спирається на дії її лінійних та функціональних структур, їхні перспективні орієнтири і цінності. Аналіз діючої підприємницької стратегії має засвідчити, що аграрне формування: а) знаходиться у достатній відповідності з сучасною інвестиційною, виробничою і комерційно-фінансовою політикою щодо підприємства; б) відповідає сучасним вимогам ринку частково і потребує коригування стратегічних альтернатив; в) потребує докорінного перегляду своєї виробничо-господарської діяльності.

Другий етап - розробка нової чи коригування існуючої стратегії аграрного формування включає такі заходи, як: конкретизація напрямів коригування існуючої стратегії; вибір базової стратегії відповідно до кон'юнктури ринку і стану розвитку підприємства; розробка обраної базової стратегії. Таким чином, залежно від стадії життєвого циклу, на якій перебуває сільськогосподарське підприємство у даний час, його керівництво може вибрати одну з наведених нижче базових стратегій підприємницької діяльності:

- 1) стратегію виживання, яка є за своєю сутністю, захисною стратегією і використовується за умови кризового стану економічної діяльності підприємства;
- 2) стратегію стабілізації, тобто стратегію діяльності аграрного формування з урахуванням нестабільності (коливання) обсягу продажу своєї продукції і отримуваної величини доходів;
- 3) стратегію зростання, яка вважається найбільш ефективною стратегією і передбачає стабільне зростання обсягів продажу, прибутку, капіталу сільськогосподарського підприємства тощо.

Вибір базової стратегії є прерогативою керівництва аграрного формування або самого підприємця. Вона реалізується, коли отримано всебічну інформацію щодо реального стану підприємства. Потрібно пам'ятати, що вибір стратегії має бути багатоваріантним, тобто альтернативним.

Третій етап – це процес планування або передбачення (прогнозування) потенційно можливих для сільськогосподарського підприємства господарських ризиків, який передбачає: 1) визначення максимально можливих критичних допущень (передбачувані можливі господарські ризики); 2) оцінку впливу окремих ризиків на результати підприємницької діяльності (виявлення можливостей виникнення

кожної з несподіванок і розрахунки величини ризику кожного виду); 3) розробку системи захисних або ж нейтралізуючих заходів за умови настання кризової ситуації (можливого ризику) в аграрному формуванні.

Четвертий етап – обґрунтування і вибір стратегічних альтернатив (визначення основних показників і стратегічних альтернатив за базової стратегії: виживання; стабілізації (наступально-захисної); зростання (наступальної). На основі результатів ситуаційного аналізу здійснюється конкретний вибір стратегічних альтернатив сільськогосподарського підприємства.

Вибір стратегії сільськогосподарського підприємства для конкретного етапу його розвитку має здійснюватись на основі аналітичних оцінок господарських шансів і ризиків, що є найбільш вірогідними для кожної з можливих стратегій з урахуванням сучасної економічної ситуації.

Вибір сільськогосподарським підприємством стратегій виживання або стабілізації є об'єктивним і вимушеним процесом за умови катастрофічного занепаду економічної діяльності даної підприємницької структури чи настання нестабільності (значних коливань) у показниках фактичного продажу продукції та отриманого прибутку.

Стратегія виживання має захисний характер і передбачає здійснення системи заходів, що забезпечують вихід сільськогосподарського підприємства з кризового стану в максимально короткий строк. При цьому необхідно рішуче і швидко здійснити: а) у сфері маркетингу - перегляд товарної політики, системи товаропросування, її більшу адаптацію до зовнішнього середовища і кон'юнктури ринку; б) проведення гнучкішої цінової політики; в) внесення необхідних змін в організацію виробництва; г) у фінансовій діяльності - створення умов жорсткої економії витрат матеріальних ресурсів, обмеження до виправданого мінімуму процесу інвестування; д) залучення нових банківських кредитів (бажано на пільгових та ощадливих умовах); е) централізацію фінансових операцій; є) продаж чи закриття збиткових виробництв; ж) у системі управління - перегляд методів управління, співвідношення централізації і децентралізації управлінських рішень; з) проведення необхідних кадрових змін.

Стратегія виживання для аграрного формування не може бути довготривалою, оскільки не відповідає як економічним інтересам підприємця, так і персоналу підприємства. Її практична реалізація майже завжди потребує жорсткої централізації управління

виробництвом, граничної обачливості у прийнятті та максимальної рішучості в проведенні управлінських рішень.

Щодо стратегії стабілізації, то вона передбачає насамперед вирівнювання обсягу продажу, прибутку та інших найбільш важливих показників ефективності підприємницької діяльності сільськогосподарського підприємства з наступним їх підвищенням. Залежно від реальної економічної ситуації в аграрному підприємстві рекомендується використовувати один з трьох вірогідних підходів до практичного здійснення стратегії стабілізації: 1) економія та найбільш ощадливе використання всіх видів ресурсів з активним наміром швидкої стабілізації системи господарювання; 2) позитивне зрушення в обсягах і ефективності виробництва з певною надією на швидке поживлення підприємницької діяльності; 3) обґрунтована стабілізація економічної ситуації, за якої стають необхідними довгострокові науково-технічні і соціально-економічні програми для досягнення міцної ринкової позиції сільськогосподарського підприємства.

Стратегія економії може бути використана у випадках, коли спад виробництва передбачений і контролюється керівництвом аграрного підприємства або коли починається непередбачений раптовий спад обсягу продажу сільськогосподарської продукції і загальної величини прибутку.

Цілі названої стратегії у відповідному вимірі часу можна сформулювати так: найближча (термінова) - зупинити спад ділової активності та результативності підприємницької діяльності; середньострокова - розпочати процес поліпшення економічного стану аграрного підприємства; довгострокова - започаткувати стадію поживлення і зростання. При цьому стратегія економії може охоплювати три фази:

1) ревізію витрат, яка передбачає: скорочення чисельності персоналу і витрат на його утримання; зменшення накладних витрат; здешевлення маркетингових досліджень тощо. Особливу увагу звертають на програми жорсткої економії по кожному виду продукції, застосовуваній технології по всіх виробничих підрозділах, постійно регулюючи ці програми з урахуванням кон'юнктури ринку;

2) консолідацію, що є окремою фазою економії витрат і пов'язана з обґрунтуванням часу та швидкості поживлення економічної діяльності і розробкою програми підвищення прибутковості сільськогосподарського підприємства в плані розв'язання таких завдань, як: раціоналізація системи управління і мінімізація адміністративних витрат; аналітична оцінка факторів динаміки

продуктивності праці та практична реалізація виявлених резервів зростання;

3) поживавлення – це особлива фаза стратегії сільськогосподарського підприємства, що передбачає в цілому поступовий перехід від захисної до наступальної стратегії шляхом принципових перегрупувань у системі формування і використання ресурсів, активізації маркетингової та фінансової діяльності аграрного формування.

Стабілізація економічної ситуації аграрного формування, як правило, здійснюється за умови, коли результативність його підприємницької діяльності характеризується значними коливаннями. Дії керівництва сільськогосподарського підприємства щодо досягнення стабілізації мають полягати в наступному. Якщо коливання показників ефективності агробізнесу мають короткостроковий характер, то варто домагатися необхідної збалансованості між обсягами виготовленої сільськогосподарської продукції і ринку її збуту. За досить тривалого періоду коливань, коли аграрне формування тривалий час неспроможне забезпечити стабільність виробництва і продажу сільськогосподарської продукції, йому варто розпочати здійснення програми переходу на випуск іншого виду продукції.

Стратегія зростання є важливою і привабливою для будь-якої підприємницької структури. Її потрібно розглядати як певну сукупність окремих стадій і адекватних їм різновидів стратегій загального циклу зростання, а саме: 1) початкову; 2) проникнення; 3) прискореного зростання; 4) перехідну.

Метою початкової стадії як різновиду стратегії є поступове зростання ділової активності для того, щоб забезпечити підприємству досягнення оптимальної ефективності господарської діяльності. При цьому необхідне достатньо виважене ставлення до виявлення і ліквідації «вузьких місць» у системі господарювання. Реалізація цього різновиду стратегії вимагає значних витрат ресурсів за мінімальних доходів.

Визначальними і характерними властивостями стадії і стратегії проникнення є: 1) подальше проникнення сільськогосподарського підприємства на товарний ринок, знаходження нових збутових ніш; 2) відносно пропорційне зростання обсягу продажу та прибутку (доходів); 3) поява певних конкурентних переваг в окремих напрямках діяльності. Стратегія проникнення звичайно передбачає: більш глибоку дифузю у ринкові ніші, збільшення темпів зростання обсягу продажу; активізацію реалізації довгострокових програм з метою

модернізації техніко-технологічної бази аграрного формування і зміцнення його фінансового стану.

Стадія і стратегія прискореного зростання сільськогосподарського підприємства супроводжується швидким збільшенням обсягу продажу і доходів. Позитивною рисою при цьому є те, що зростання доходів за своїми темпами випереджає динаміку обсягу продажу. Негативна ж риса полягає у необхідності вкладання великих фінансових ресурсів у технічний розвиток сільськогосподарського виробництва. Метою цього різновиду стратегії зростання є максимально можливе використання внутрішніх можливостей аграрного формування. Тому сільськогосподарському підприємству вигідно стратегію прискореного зростання підтримувати якомога довше.

Перехідній стадії притаманні такі риси, як: зменшення темпів зростання обсягів продажу і загальної величини прибутку; на завершальній стадії цього періоду може настати стагнація, яка примушує аграрне формування переорієнтуватися на іншу базову стратегію (стабілізації або виживання). Метою стратегії перехідного періоду є перегрупування ресурсів і напрямів діяльності сільськогосподарського підприємства заради скорочення періоду стагнації. Застосування цього різновиду стратегії є виправданим для започаткування аграрного підприємництва, можливості втримання на ринку і зміцнення своїх позицій на ньому, якщо зростає попит на продукцію тощо.

Стратегію ефективного господарювання сільськогосподарських підприємств можна сформулювати лише на основі їх постадійного розвитку, зорієнтованому на стратегічне передбачення з урахуванням забезпечення можливостей швидкого реагування на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі шляхом інноваційно-інвестиційної діяльності.

Вихідною позицією стратегічного планування ефективного розвитку сільськогосподарського підприємства є коригування його місії та цілей як результатів, які будуть сприяти саме ефективному господарюванню. В межах обраної стратегії та ресурсів для її реалізації формуються стратегічні альтернативи ефективного господарювання підприємства з урахуванням зовнішнього та внутрішнього середовища. На основі результатів ситуаційного аналізу здійснюється конкретний вибір стратегічних альтернатив господарювання того чи іншого сільськогосподарського підприємства.

Контрольні запитання:

1. В чому полягає сутність планування в аграрних формуваннях?
2. Що є основною метою планування виробничо-господарської діяльності?
3. Назвіть систему планів.
4. Визначте основні методологічні принципи планування.
5. Охарактеризуйте методи планування виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства.
6. Поняття і етапи стратегічного планування діяльності сільськогосподарського підприємства.
7. В чому полягає головна особливість стратегічного планування?
8. Види стратегій і їх характеристика.
9. Як фази може охоплювати стратегія економії?
10. Охарактеризуйте стадії стратегії зростання.
11. Назвіть визначальні і характерні властивості стратегії проникнення.

ТЕМА 3. СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ, КОНЦЕНТРАЦІЯ І АГРОПРОМИСЛОВЕ КОМБІНУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

3.1. Економічна сутність спеціалізації сільськогосподарського виробництва. Форми спеціалізації виробництва

Загальноекономічна сутність спеціалізації полягає в суспільному поділі праці, який виникає й удосконалюється разом із розвитком продуктивних сил і виробничих відносин, що зумовлює виділення виробництва певних видів продукції в самостійні галузі, підгалузі відповідно до потреб суспільства. В сільському ж господарстві спеціалізація ґрунтується на тому, що кожне аграрне формування використовує свої обмежені ресурси на виробництві тих видів рослинницької і тваринницької продукції, які найбільшою мірою відповідають конкретним природним та досягнутим економічним умовам і попиту ринку.

Спеціалізація сільськогосподарського виробництва органічно поєднана з його розміщенням. Вони є формами суспільного поділу праці і знаходяться в постійному взаємозв'язку та взаємообумовленості.

Розміщення сільськогосподарського виробництва характеризує кількісну сторону суспільного поділу праці і вказує, які види

продукції, в якому розмірі й на яких площах виробляються на тій чи іншій території (в зоні, області, районі, окремому аграрному формуванні).

Спеціалізація сільськогосподарського виробництва в свою чергу віддзеркалює якісну сторону суспільного поділу праці і вказує, виробництво яких саме видів рослинницької і тваринницької продукції є переважаючим на даній території. Це - організаційна форма ведення сільського господарства, яка дає можливість зосередити виробництво певних видів рослинницької і тваринницької продукції на окремих сільських територіях чи підприємствах і досягти на цій основі кращих результатів виробничо-господарської діяльності.

Потрібно відзначити, що на економічний стан аграрних формувань має істотний вплив вибір галузей сільськогосподарського виробництва та їх раціональне поєднання, тобто спеціалізація виробництва.

Спеціалізація сільськогосподарського виробництва - це складний економічний і разом з тим закономірний, багатоплановий процес, який залежно від природних, економічних та організаційних факторів розвивається в різних напрямках, внаслідок чого склалися різні її форми: територіальна, загальногосподарська (спеціалізація сільськогосподарських підприємств), внутрішньогосподарська, галузева і внутрішньогалузева спеціалізація.

Під територіальною спеціалізацією розуміють переважаюче виробництво тих чи інших видів сільськогосподарської продукції на певній території. У свою чергу територіальна спеціалізація поділяється на: зональну, обласну і районну. Зональна спеціалізація характеризує виробничий напрям зони.

Обласна і районна спеціалізація сільського господарства вказує, виробництво яких саме видів рослинницької і тваринницької продукції є основним на даних територіях. Ці види формуються під впливом зональної спеціалізації.

Загальногосподарська або спеціалізація аграрних формувань є основною формою поділу праці в сільському господарстві. Вона означає переважаюче виробництво в конкретних виробничих умовах відповідного виду (видів) сільськогосподарської продукції, для якого (яких) тут склалися найбільш сприятливі природно-економічні умови. Ця форма спеціалізації сільськогосподарського виробництва розвиває й поглиблює його територіальну спеціалізацію.

У ринкових умовах господарювання критерієм спеціалізації аграрного формування з виробництва певного виду рослинницької чи

тваринницької продукції є економічний інтерес товаровиробника з одночасним урахуванням й інших факторів, що впливають на розміщення і спеціалізацію сільськогосподарського виробництва.

Внутрішньогосподарська спеціалізація являє собою подальший розвиток спеціалізації аграрного формування шляхом виділення виробництва окремих видів сільськогосподарської продукції або його технологічних стадій в окремих спеціалізованих внутрішньогосподарських підрозділах - бригадах, фермах, загонах, ланках (рільничі, тракторно-рільничі, садівницькі, овочівницькі бригади, механізовані загони з вирощування цукрових буряків й інших культур, молочно-товарні ферми, свиноферми, тощо). Значення внутрішньогосподарської спеціалізації полягає в тому, що вона дозволяє врахувати існуючі в межах багатьох аграрних формувань відмінності в умовах господарювання, а також підвищити концентрацію виробництва до оптимальних розмірів (навіть тоді, коли певна галузь не є основною в даному аграрному формуванні). Завдяки цьому забезпечується підвищення ефективності ведення сільськогосподарського виробництва.

З поглибленням спеціалізації сільськогосподарського підприємства на певній рослинницькій чи тваринницькій галузі виникає необхідність у вдосконаленні його внутрішньогосподарської спеціалізації, оскільки при цьому змінюється характер і обсяги виробництва, а разом з ними й організаційна структура даного господарства. Тому питання спеціалізації підприємств та їх внутрішньогосподарської спеціалізації повинні вирішуватися в органічній єдності й тісному взаємозв'язку з такими її формами, як галузева і внутрішньогалузева спеціалізації.

Галузева - це така форма спеціалізації, за якої певна галузь функціонує в сільськогосподарському підприємстві за принципом замкнутого циклу виробництва. Так, переважна більшість сільськогосподарських культур внаслідок своїх біологічних особливостей вирощується від посіву (садіння) до одержання готової продукції на одній і тій земельній площі. В процесі такого вирощування відповідні підрозділи сільськогосподарського підприємства виконують всі технологічні операції по догляду за культурами, оскільки їх економічно недоцільно виокремити або розподілити з іншими господарствами чи їх підрозділами у вигляді самостійних виробництв.

Внутрішньогалузева спеціалізація передбачає поділ праці всередині галузі за принципом розчленування загального технологічного процесу з виробництва певного виду продукції на

окремі його стадії, які на взаємоузгодженій основі виконують внутрішньогосподарські підрозділи або окремі сільськогосподарські підприємства. Ця форма спеціалізації сільськогосподарського виробництва за своїм економічним змістом означає самостійну відокремленість певної стадії виробництва в межах однієї й тієї самої галузі. Так, у буряківництві в самостійне виробництво виділяється насінництво, що ведеться спеціалізованими насінницькими господарствами, і товарне виробництво буряків, яке здійснюється сільськогосподарськими підприємствами різних форм власності і господарювання. Подібне маємо і в таких галузях, як садівництво і виноградарство, де створюються спеціалізовані розсадницькі господарства і функціонують садівницькі та виноградарські підприємства. Особливо значного поширення в Україні знайшла внутрішньогалузева спеціалізація у птахівництві.

Для визначення рівня спеціалізації сільськогосподарських підприємств використовується показник структури товарної продукції. Він обчислюється шляхом ділення грошової виручки від реалізації певного виду рослинницької чи тваринницької продукції за всіма каналами її продажу на загальну суму грошових надходжень господарства і множенням одержаного результату на 100 %. До аграрних формувань, що спеціалізуються на виробництві продукції однієї галузі, належать такі, в яких ця галузь в структурі товарної продукції займає понад 50 %. Щодо вузькоспеціалізованих (глибокоспеціалізованих) сільськогосподарських підприємств, то до них причисляємо ті, в яких головна галузь займає в структурі товарної продукції понад 75 %. До цієї групи підприємств відносять птахофабрики, тваринницькі комплекси, тепличні комбінати, садівницькі та виноградарські підприємства тощо.

При розгляді спеціалізації сільськогосподарського виробництва було використано й поняття „галузь”. За своїм економічним змістом галузь - це частина сільськогосподарського виробництва, яка відрізняється від його інших частин кінцевою продукцією, набором засобів виробництва (предметів і знарядь праці), технологією виробництва і його організацією, а також професійним складом працівників.

Сільськогосподарські підприємства, крім вузькоспеціалізованих, мають кілька галузей, які залежно від економічної ролі у виробничо-господарській діяльності поділяють на головні, додаткові й підсобні. До головних належать галузі, які формують виробничий сільськогосподарського підприємства, його спеціалізацію. Безперечно, що вся діяльність аграрного формування спрямовується, насамперед, на

створення необхідних умов для успішного розвитку саме цих провідних галузей, оскільки від рівня ефективності їх функціонування залежить загальний економічний стан господарства. Водночас кожне сільськогосподарське підприємство розвиває додаткові галузі, які мають, як правило, товарне значення. Основна їх функція полягає в тому, щоб підвищити доходність підприємства, створити необхідні умови для успішного розвитку головної галузі (галузей), забезпечити найповніше використання матеріальних ресурсів і робочої сили, пом'якшити сезонність аграрного виробництва. Наприклад, для тваринництва як головної галузі, винятково важливе значення має кормовиробництво, яке в структурі товарної продукції зовсім не знаходить свого відображення, тоді як у структурі валової продукції його частка може досягати 20 % і більше.

Раціональне та ефективне функціонування галузей можливе лише за умови їх правильного поєднання в конкретному сільськогосподарському підприємстві, яке ґрунтується на певних принципах, що обумовлюють взаємозалежність використання спорідненої продукції, однотипних технічних засобів, рівномірність використання трудових ресурсів протягом року та грошових надходжень.

3.2. Концентрація сільськогосподарського виробництва та розміри сільськогосподарських підприємств

Концентрація сільськогосподарського виробництва - це зосередження землі, засобів виробництва, робочої сили й обсягу виробництва продукції в одних і тих же аграрних формуваннях, що зумовлює збільшення їх розмірів. Проте в сучасних умовах господарювання визначити переваги великих, середніх та невеликих підприємств досить складно, оскільки тут діє багато інших факторів, які впливають на ефективність діяльності. Тому при визначенні концентрації сільськогосподарського виробництва і розміру аграрних формувань слід керуватися раціональним поєднанням цих факторів. Під раціональним розуміють такий розмір, який забезпечує кращий результат виробничо-господарської діяльності за інших рівних умов - природних, економічних, організаційних, технічних, які діють не окремо, а в поєднанні один з одним.

Таким чином, показники розміру аграрних формувань водночас можна розглядати і як показники концентрації сільськогосподарського виробництва. Основними серед них є: площа сільськогосподарських угідь підприємства, включаючи й орендовану землю; авансований

капітал підприємства (разом з орендованим майном); середньооблікова чисельність працівників; обсяг виробництва і продажу сільськогосподарської продукції.

Потрібно розрізнати абсолютний і відносний рівні концентрації виробництва. Абсолютний рівень концентрації характеризується середнім розміром аграрних підприємств за певним показником і його доцільно визначати в розрізі окремих типів сільськогосподарських підприємств (великих, середніх, дрібних) як у цілому по країні, так і по окремих адміністративних регіонах. Відносний рівень концентрації виробництва визначається часткою великих підприємств за відповідним показником розміру в загальній кількості сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм господарювання.

У вузькоспеціалізованих сільськогосподарських підприємствах (птахофабриках, тваринницьких комплексах, тепличних комбінатах тощо) абсолютний рівень концентрації виробництва доцільно визначати за показниками їх потужності, тобто річним обсягом виробництва продукції або умовно ресурсним показником (кількістю птахо - і скотомісць, площею закритого ґрунту та ін.).

Загальновідомо, що концентрація сільськогосподарського виробництва має істотний вплив на його ефективність, оскільки з її підвищенням зростають економічні показники господарської діяльності сільськогосподарських підприємств за рахунок позитивної дії фактора масштабів виробництва. Це досягається шляхом економії постійних витрат, зменшення питомих капітальних вкладень, зростання маневреності матеріальних ресурсів, що в кінцевому підсумку внаслідок спільної дії зазначених факторів забезпечує підвищення продуктивності праці і прибутковості сільськогосподарського виробництва.

Але підвищення рівня концентрації сільськогосподарського виробництва справляє позитивний вплив на економіку аграрного формування лише до певної межі, перехід за яку призводить до зниження ефективності господарювання. В дуже великих підприємствах, як відомо, ускладнюється процес управління аграрним виробництвом, зростають внутрішньогосподарські транспортні витрати, погіршується контроль за якістю виконання робіт і дотриманням технологій виробництва сільськогосподарської продукції. У зв'язку з цим надзвичайно важливою в економічному плані є проблема досягнення оптимального рівня концентрації сільськогосподарського виробництва, що передбачає визначення

раціональних розмірів аграрних формувань різної спеціалізації з урахуванням їх зональних особливостей.

Основним показником, який визначає розмір внутрішньогосподарських підрозділів сільськогосподарського підприємства, є обсяг виробленої валової продукції. Цей показник дає змогу порівнювати підрозділи підприємства незалежно від їх спеціалізації, розміщення, рівня інтенсивності та інших факторів. Однак не завжди обсяг валової продукції зростає пропорційно до збільшення земельної площі, поголів'я худоби, основних виробничих фондів, кількості робітників тощо. Особливо це стосується тих аграрних формувань, які здійснюють свою виробничу діяльність на невеликих земельних ділянках (відгодівельні комплекси, тепличні комбінати, птахофабрики та інші формування). Тому згадані показники є додатковими, що всебічно характеризують розмір того чи іншого підприємства. Серед них найбільш вагомим є земельна площа, оскільки на одній й тій самій площі можна одержати різний врожай, що значною мірою відображує рівень господарювання.

Розміри сільськогосподарських підприємств та їх підрозділів можна визначати різними економічними методами: статистичним (вивчають і порівнюють масові дані); монографічним (аналізують досвід кращих аграрних формувань) й виявляють фактори, за рахунок яких досягнуто вищих результатів господарювання); розрахунково-конструктивним (здійснюють прогнозування і розрахунки окремих варіантів розмірів підприємств); економіко-математичним (обґрунтовують багатоваріантні рішення й визначають оптимальні варіанти поєднання галузей, структуру машинно-тракторного парку, систему застосування добрив та інших складових виробництва за допомогою математичних моделей та використання ЕОМ).

Визначення розмірів внутрішньогосподарських формувань за обсягами виробництва валової продукції та кількісним складом робітників ґрунтується на встановленні оптимальних співвідношень між земельною площею, засобами механізації, кількістю робітників та їх збалансованості з обсягами виробництва.

На розмір сільськогосподарських підприємств та їх підрозділів особливий вплив має фактор керованості і вміння керівника знайти правильне організаційне рішення, вигідних партнерів для постачання засобів виробництва та збуту продукції, створити сприятливий мікроклімат у трудовому колективі.

Поряд з ресурсною для ринкової економіки характерна й економічна концентрація, під якою розуміють реальну можливість здійснення вирішального впливу однієї або декількох пов'язаних

юридичних (фізичних) осіб на виробничо-фінансову діяльність інших суб'єктів господарювання.

Економічна концентрація суб'єктів господарювання може відбуватися різними шляхами, основними серед яких є: 1) безпосереднє або опосередковане придбання чи набуття у власність такої кількості акцій (паїв), яка забезпечує одержання їх контрольного пакету (тобто перевищення 25 чи 50 % голосів у вищому органі управління відповідного суб'єкта господарювання); 2) безпосереднє або опосередковане придбання чи набуття у власність у інших суб'єктів господарювання цілісного майнового комплексу або структурного підрозділу; 3) одержання в управління, оренду, лізинг, концесію чи набуття в інший спосіб права користування активами у вигляді цілісного майнового комплексу або структурного підрозділу іншого суб'єкта господарювання; 4) отримання двома або більше підприємствами нового суб'єкта господарювання, який тривалий час може самостійно здійснювати господарську діяльність під їх контролем; 5) обрання або призначення на посаду керівника, заступника керівника спостережної ради, правління, іншого виконавчого чи наглядового органу суб'єкта господарювання особи, яка вже обіймає одну чи кілька названих посад в інших суб'єктах господарювання.

Законом України «Про захист економічної конкуренції» (2001р.) передбачено здійснення контролю за концентрацією суб'єктів господарювання, яка формується, крім зазначених шляхів економічної концентрації, і завдяки злиттю суб'єктів господарювання та приєднання одного суб'єкта господарювання іншим. За своєю сутністю це - ресурсно-економічна концентрація, яка полягає у виокремленні таких суб'єктів господарювання, що займають монопольне становище на ринку. Ним визнається такий суб'єкт, у якого на цьому ринку немає жодного конкурента або який не зазнає значної конкуренції від інших суб'єктів господарювання внаслідок обмеженості можливостей їх доступу на ринок. В результаті здійснення ресурсно-економічної концентрації окремі суб'єкти господарювання можуть займати значну частку в ринку певного товару.

3.3. Агропромислове комбінування сільськогосподарського виробництва

Для підвищення ефективності функціонування існуючих сільськогосподарських підприємств винятково важливе значення має поглиблення інтеграційних процесів у сферах виробництва,

зберігання, переробки й реалізації рослинницької і тваринницької продукції.

Агропромислове комбінування дозволяє ефективно функціонувати сільськогосподарським підприємствам і в сучасних складних економічних умовах. Тому поглиблення інтеграційних процесів і створення агропромислових організаційних структур в різних природно-економічних зонах України слід вважати одним із найважливіших напрямів формування аграрних формувань ринкового типу.

За ступенем інтегрування в агропромисловій сфері можна виділити агропромислові підприємства, агрофірми, агропромислові об'єднання і комбінати, характерною ознакою яких є повна технологічна і організаційно-економічна єдність функціонування.

Створення сучасних агропромислових формувань передбачає дотримання таких принципів їх ефективного господарювання:

- наукове обґрунтування створення того чи іншого типу агропромислового формування, його складу, розміру, виробничо-господарської спеціалізації, організаційної структури, характеру виробничо-технологічних і господарсько-економічних зв'язків, форм управління підприємством і правового статусу структурних підрозділів;
- виробнича (економічна і організаційно-технологічна) єдність і територіальна спільність суб'єктів агропромислових формувань, галузевих виробництв, підрозділів, тощо.

Особливості створення і функціонування організаційних форм агропромислового виробництва полягають у наступному.

Агропромислове підприємство є традиційною організаційною формою комбінування сільськогосподарського виробництва, яка знайшла поширення в окремих галузях ще на початку 20-х років минулого століття. За своєю побудовою це - відокремлена юридично самостійна виробничо-господарська одиниця, яка здійснює свою діяльність на високотехнологічній аграрній і промисловій основі, спрямованій на раціональне поєднання в єдиному організаційно-технологічному циклі процесів праці з матеріальними елементами виробництва, що здійснюються на основі пропорційності, синхронності, узгодженості в часі і просторі всіх технологічних операцій по створенню кінцевої агропродовольчої продукції. Найбільшого поширення в АПК України набули такі агропромислові підприємства, як тваринницькі комплекси та птахофабрики з замкнутим організаційно-технологічним циклом, виноградарсько-виноробні підприємства тощо.

В свою чергу агропромислове об'єднання – це добровільне кооперативне формування юридичних осіб для спільної діяльності з виробництва, зберігання і переробки сільськогосподарської продукції та її реалізації, які об'єднані замкнутим технологічним процесом і загальним економічним інтересом щодо розподілу прибутку від реалізації кінцевої агропродовольчої продукції.

Агропромисловий комбінат – добровільне виробниче об'єднання підприємств (підрозділів) різних форм власності і господарювання, які інтегровані в єдину господарську юридичну особу для спільної багатогалузевої діяльності з виробництва продукції, її переробки, сервісного обслуговування основних і допоміжних виробництв та торгівлі, що діють за єдиним господарським планом і загальним керівництвом.

Агропромислові підприємства створюються шляхом поєднання в межах окремих господарств виробництва сільськогосподарської продукції з її подальшою переробкою на переробних заводах (цехах) та тривалим зберіганням, які функціонують як внутрішньогосподарські підрозділи.

Критерієм для віднесення до цієї групи підприємств вважають наявність постійного штату працівників у промисловому підрозділі, а також обсяг (не менше 25 %) переробки сільськогосподарської продукції однієї з галузей спеціалізації підприємства.

Для визначення глибини інтеграційного процесу доцільним є використання такого показника, як рівень інтегративності – питома вага вартості товарної сільськогосподарської продукції, що пройшла промислову обробку, у виручці від реалізації свіжої і переробленої продукції. За даним показником виділяються: неінтегровані (до них належать товаровиробники сільськогосподарської продукції, які не мають промислової обробки); частково інтегровані (мають, як правило, один із видів промислової обробки, питома вага якої досягає до 25 %); інтегровані (до складу цих організаційних форм входить від одного до двох видів промислової обробки сільськогосподарської продукції, на які припадає 25,1-50 % виручки від реалізації); стало інтегровані (мають достатньо сталу промислову зону з рівнем інтегративності 50,1-75 %); глибокоінтегровані (організаційні форми, які функціонують по повному циклу агропромислового комбінування – товарна обробка, тривале зберігання і промислова переробка, які мають рівень інтегративності 75,1-100 %).

Характеризуючи агропромислові підприємства відзначимо, що це - форма організації виробництва, в основі якої лежать прямі технологічні зв'язки: виробництво сільськогосподарської продукції, її

зберігання та переробка. Притаманними для них є такі найхарактерніші риси:

- єдине керівництво сільськогосподарськими, переробними і обслуговуючими підрозділами;
- високий рівень централізації функцій щодо виробництва сільськогосподарської продукції, її зберігання та переробки;
- наявність спільних господарських служб для здійснення виробничо-економічної діяльності;
- єдиний план, баланс, розрахункові рахунки в банківських установах; загальний прибуток і єдині фонди матеріального заохочення.

Підприємства й організації, що входять до складу агропромислового комбінату, становлять єдину виробничо-господарську та соціально-економічну систему. Агропромислове комбінування тут складається з окремих ланок, які в сукупності створюють замкнутий інтеграційний виробничо-економічний і організаційно-технологічний цикл, що включає виробництво, заготівлю, переробку, зберігання та збут кінцевої агропродовольчої продукції.

Основним принципом організації й управління агропромисловим комбінатом є поєднання широкої самостійності виробничих підприємств і організацій, які входять до його складу, із спрямованістю їх зусиль на досягнення головної економічної мети – зростання виробництва і підвищення його ефективності. При цьому всі вони зберігають господарську самостійність і права юридичної особи.

Сучасні агропромислові підприємства і об'єднання створюються, як правило, в основному для виробництва сільськогосподарської продукції і обслуговування основного виробництва, а також будівництва, виробництва промислової продукції і переробки сільськогосподарської сировини, ведення масового господарства та інших функцій виробничого і невиробничого характеру.

Стосовно агропромислової фірми відзначимо, що це така організаційна форма виробництва, коли на базі великих аграрних підприємств здійснюється не тільки виробництво, переробка і зберігання, а й оптова та роздрібна реалізація кінцевої агропродовольчої продукції.

Характерною (відмітною) організаційною рисою агрофірм є те, що включені до їх складу переробні підприємства безпосередньо підпорядковані агрофірмі як внутрішньогосподарські підрозділи, а отже, аграрне підприємство виступає тут в якості інтегратора

виробничої системи. Така побудова агрофірми має низку організаційно-економічних і технологічних переваг, а саме: чіткіше забезпечується узгодження організації виробництва сільськогосподарської продукції та її зберігання і переробки; переробне підприємство отримує можливість оперативного обслуговування з боку загальновиробничих підрозділів господарства; наявність власної торговельної мережі гарантує підприємству більш швидке проходження кінцевої агропродовольчої продукції до споживача і ефективніше вирішення питань її реалізації. В результаті це забезпечує підвищення прибутковості господарювання даної організаційної форми агропромислового комбінування.

Як правило, агрофірми створювалися і створюються з урахуванням конкретних природно-економічних і організаційно-технологічних умов певного регіону, а також особливостей функціонування підприємств-партнерів. При цьому переробні підприємства та інші організації можуть входити до складу агрофірми як структурні підрозділи (цехи, заводи та ін.) на базі єдиного балансу аграрного підприємства або ж зберігати господарську самостійність. Між агропромисловими підприємствами і агрофірмами є багато спільного, але є й принципові відмінності. Спільне проявляється в тому, що в даних господарських формуваннях виробництво комбіноване, тобто побудоване на принципах безвідходності і передбачає поєднання виробництва сільськогосподарської продукції з її подальшою промисловою переробкою та зберіганням. До того ж передовий досвід переконливо свідчить, що організація агропромислових підприємств та агрофірм доцільна на базі великих аграрних підприємств, що мають потужний виробничий потенціал і кваліфіковані кадри.

Відмінність між ними полягає насамперед у тому, що в агропромислових підприємствах комбінування виробництва обмежується виробництвом продукції, її переробкою, пакуванням і зберіганням, тоді як агрофірмам, крім названих видів діяльності, притаманний й такий важливий елемент єдиного організаційно-технологічного комплексу, як роздрібна реалізація кінцевої агропродовольчої продукції через власну торговельну мережу.

У багатьох випадках агрофірми створюються на базі кількох аграрних і промислових переробних підприємств, які своєю виробничо-господарською діяльністю охоплюють весь цикл агропромислового комбінування: виробництво продукції – зберігання – переробку – доведення її до споживача.

Потрібно відзначити, що створення нових і розширення існуючих ланок ринкової інфраструктури, зокрема служб маркетингу і власної торговельної мережі, є загальною тенденцією сучасного етапу розвитку агропромислового комбінування в країні.

Серед головних факторів, які впливають на результативність виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств, важливе місце належить налагодженню партнерських економічних відносин між товаровиробниками сільськогосподарської продукції та її переробниками на взаємовигідних умовах, якщо вони не інтегровані в єдиний організаційно-технологічний ланцюг.

Визначною рисою подальшого розвитку інтеграційного процесу є економічна доцільність та матеріальна вигода. Нині переробні підприємства шукають найбільш вигідних постачальників сировини, а останні, в свою чергу, прагнуть поставляти власну продукцію тим підприємствам, які забезпечують кращі економічні умови. Крім того, сільськогосподарські виробники прагнуть встановити тісні зв'язки з підприємствами-постачальниками матеріально-технічних ресурсів.

У кожному агропромисловому підприємстві чи об'єднанні повинна бути досягнута раціональна концентрація виробництва сільськогосподарської продукції, що спрямовується на переробку. При безпосередньому вирішенні цього завдання необхідно враховувати повне використання виробничої потужності переробного заводу (цеху), обсяги поставок продукції в свіжому вигляді відповідно до договорів, а також внутрішньогосподарські потреби в ній для особистого споживання. Водночас слід забезпечити більш тривалий період надходження свіжої сільськогосподарської продукції з метою повнішого задоволення попиту споживачів і пом'якшення сезонності її споживання, а також ритмічної роботи переробних виробництв при мінімальних втратах сировини.

Невеликі аграрні формування, як правило, неспроможні через обмежені фінансові ресурси створювати власні переробні виробництва із сучасною передовою технологією. Більше того, навіть за наявності коштів (власних і позичкових) такий крок економічно далеко не завжди може бути виправданий, оскільки згадані переробні виробництва також будуть малими за розмірами, а отже, менш ефективними. Тому подальший розвиток агропромислової інтеграції в цих умовах можливий шляхом кооперації, тобто добровільної централізації частини ресурсів сукупності сільськогосподарських підприємств з метою будівництва спільного агропромислового підприємства, раціонального за розмірами, що забезпечує виробництво конкурентоспроможної за якістю та ціною кінцевої

продукції. На цей шлях доцільно ставати тим аграрним підприємствам, які входять у сировинну зону агропереробного підприємства з низькою ефективністю виробництва через його технічну і технологічну відсталість

У перспективі агропромислової інтеграція розвиватиметься шляхом створення агропромислових формувань, до складу яких будуть входити аграрні, переробні і торговельні підприємства різних форм власності та форм господарювання, зберігаючи при цьому статус юридичної особи. Успішне функціонування таких формувань можливе при встановленні досконалих економічних взаємовідносин між їх учасниками, головним серед яких є механізм розподілу прибутку від сумісної діяльності. Він тоді відповідатиме матеріальним інтересам учасників інтегрованого агропромислового виробництва, коли додатковий прибуток розподілятиметься пропорційно вкладеним ними ресурсам у спільний захід.

В переважній більшості випадків економічні відносини між аграрними і переробними підприємствами ґрунтуються на укладених між ними договорах, в яких обумовлюються строки, обсяги і асортимент поставок та технологічна якість сировини, з одного боку, а також розрахункові ціни та строки розрахунків за поставлену сировину - з другого боку.

Головними інтеграторами при цьому виступають саме переробні підприємства, оскільки між ними ведеться жорстка конкурентна боротьба за джерела сировини.

Основним напрямом розвитку вертикальної інтеграції в агропромислому виробництві є поглиблення контрактних відносин між сільськогосподарськими виробниками і переробними підприємствами. В їх результаті відбувається регулювання виробничої діяльності (інтегратор обумовлює технологічні прийоми, які можливо або доцільно застосовувати при виробництві продукції), регулювання управлінської діяльності (інтегратор бере на себе прийняття довгострокових управлінських рішень), гарантування доходу (інтегратор гарантує закупку продукції).

У такій схемі особливе місце займають безпосередньо інтеграційні процеси, здійснення яких спрямовується на першому етапі на технологічне об'єднання діяльності сільськогосподарських і переробних підприємств, а згодом їх органічне злиття в юридично єдині формування.

Агропромислова інтеграція в сучасних умовах покликана забезпечити інтереси аграрних, переробних, обслуговуючих і зокрема торговельних (супермаркетів, гіпермаркетів, оптових ринків)

підприємств з метою задоволення потреби кінцевого споживача в агропродовольчій продукції.

Як відомо, в умовах розвинутого ринку поява вертикально інтегрованих структур згідно з інституціональною теорією пояснюється зростанням зовнішніх (трансакційних) витрат. Диверсифікація капітала зумовлює зниження трансакційних витрат, оскільки інвестору дешевше їх інтерналізувати, тобто перетворити у внутрішньофірмові затрати. З цією метою створюються інтегровані структури, де обмінні операції опосередковуються через внутрішні (трансфертні) ціни. В українській ж аграрній економіці інституціональні перетворення, пов'язані з „реанімуванням” неплатежеспроможних аграрних формувань.

В агропромисловому комплексі України з початком третього тисячоліття стали інтенсивно розвиватися нові форми агропромислового комбінування, які відзначаються потужним „вливанням” капіталу в сільське господарство з інших сфер АПК, а також інших не пов'язаних з аграрною сферою галузей. Таким чином, відбуваються процеси концентрації сільськогосподарських земель і створення агрохолдингових структур.

Контрольні запитання:

1. Економічна сутність і форми спеціалізації аграрного виробництва.
2. Поняття галузі та її види в сільськогосподарських підприємствах.
3. Економічна сутність і показники концентрації виробництва в сільськогосподарських підприємствах.
4. Види концентрації виробництва і їх характеристика.
5. Поняття раціонального розміру сільськогосподарського підприємства.
6. Поняття і основні риси агропромислового комбінування.
7. Організаційні форми агропромислового комбінування.
8. Принципи ефективного господарювання агропромислових формувань.
9. Економічні передумови і варіанти створення агрохолдингових структур.

ТЕМА 4. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ В АГРАРНИХ ФОРМУВАННЯХ

4.1. Склад земельних ресурсів України, права і обов'язки землекористувачів

Земельні ресурси - це не тільки загальні матеріальні умови і територіальна база виробництва, а й особливий засіб виробництва в сільському господарстві і водночас предмет праці, який відрізняється від інших тим, що не зношується, а навпаки, при правильному використанні може постійно поліпшуватись, набуваючи при цьому нових якостей та підвищуючи свою родючість. Від характеру і рівня ефективності використання землі залежить розвиток продуктивних сил, масштаби виробництва і рівень добробуту населення країни. Роль землі в сільськогосподарському виробництві визначається тим, що їй притаманна специфічна унікальна властивість - родючість. Проте без докладання до землі праці людини вона являє собою лише потенційний засіб виробництва.

Використання землі тісно пов'язане також із застосуванням інших засобів виробництва – технічних (трактори, ґрунтообробні, посівні та інші машини), технологічних (насіння, добрива, засоби захисту рослин та ін.), організаційних (створення певних територіальних систем і структур, виробничих підрозділів тощо). Без взаємодії зазначених факторів процес сільськогосподарського виробництва взагалі неможливий, а його економічна ефективність залежить від раціонального поєднання цих складових.

Разом з тим земля як засіб виробництва має свої специфічні особливості, а саме: просторову обмеженість, незамінність, родючість.

Завдяки цим властивостям земля активно впливає на процес сільськогосподарського виробництва і результати господарювання.

Розрізняють природну та економічну родючість землі:

а) природна - характеризується здатністю ґрунту забезпечувати рослини необхідними поживними речовинами за рахунок запасу, створеного внаслідок ґрунтотворних процесів, а також визначається кліматичними умовами;

б) економічна (ефективна) - створюється в процесі виробництва матеріальних благ, коли людина не задовольняється потенційними можливостями землі, сформованими під впливом природних факторів, своєю діяльністю намагається поліпшити фізико-хімічні і біологічні властивості ґрунту для його ефективного використання сільськогосподарськими рослинами.

Кількісні та якісні показники економічної родючості землі можна відобразити через абсолютну (урожайність сільськогосподарських культур) та відносну (вихід сільськогосподарської продукції на одиницю затрат) родючість ґрунту.

Показники абсолютної і відносної родючості ґрунту є складовими земельного кадастру, який являє собою систематизовану на науковій основі сукупність достовірних даних про природні властивості землі, їх господарський і правовий стан.

Відповідно до Земельного кодексу України (2001 р.) всі її землі за основним цільовим призначенням розподіляються на такі категорії:

- а)землі сільськогосподарського призначення;
- б)землі житлової та громадської забудови;
- в)землі природно-заповідного та іншого природоохоронного призначення;
- г)землі оздоровчого призначення;
- г)землі рекреаційного призначення;
- д)землі історико-культурного призначення;
- е)землі лісового фонду;
- є)землі водного фонду;
- ж)землі промисловості, транспорту, зв'язку, енергетики, оборони та іншого призначення.

Земельні ділянки кожної категорії земель, які не надані у власність або користування громадян чи юридичних осіб, можуть перебувати у запасі.

Землями сільськогосподарського призначення визнаються землі, надані для виробництва сільськогосподарської продукції, здійснення сільськогосподарської науково-дослідної та навчальної діяльності, розміщення виробничої інфраструктури або призначені для цих цілей.

До земель сільськогосподарського призначення належать: а)сільськогосподарські угіддя (вони включають рілля, багаторічні культурні насадження, залежи і перелоги, сіножаті і пасовища) і б) несільськогосподарські угіддя (господарські шляхи і прогони, полезахисні лісові смуги та інші захисні насадження, крім тих, що віднесені до земель лісового фонду, землі під господарськими будівлями і дворами, землі тимчасової консервації тощо).

Загальна земельна територія України становить 60354,8 тис. га. Серед усіх земель найбільшу господарську цінність мають сільськогосподарські угіддя, площа яких становить 41763,8 тис.га, або майже 70 % усієї території країни.

Сільськогосподарські угіддя – це угіддя, які мають конкретне сільськогосподарське призначення і придатні для виробництва певних видів рослинницької продукції – зерно, цукрові буряки, овочі, картопля, плоди, ягоди, виноград та ін.

Склад і співвідношення земельних угідь не залишаються незмінними як у межах країни, так і її певних територій (населених пунктів) чи окремих сільськогосподарських підприємств. У зв'язку з цим використовують такі поняття, як: структура земельних угідь, трансформація і експлікація земель, земельний баланс.

Структура земельних угідь – це відсоткове співвідношення їх площ у загальній площі всіх (або сільськогосподарських) угідь. Так, для виробництва сільськогосподарської продукції можуть залучатись земельні ділянки, які раніше не знаходились в обробітку, тобто буде відбуватись трансформація земельних угідь.

Трансформація земельних угідь – це процес переведення угідь з одного виду в інший або зміна їх функціонального призначення. Після складання плану трансформації земельних угідь розробляються експлікація земель і земельний баланс.

Експлікація земель розробляється у вигляді таблиці, що містить дана про склад і площі земельних угідь і додається до планової документації.

Земельний баланс являє собою співвідношення використання земельних угідь з їх наявністю на початок і кінець поточного року.

В Україні є такі категорії землекористувачів: сільськогосподарські підприємства; лісогосподарські підприємства; громадяни, яким надано землі у власність і користування; підприємства, організації, установи промисловості, транспорту, зв'язку, оборони та іншого призначення; водогосподарські підприємства та ін.

Землі, придатні для потреб сільського господарства, повинні надаватися насамперед для сільськогосподарського використання.

Землі сільськогосподарського призначення передаються у власність та надаються у користування:

а) громадянам для ведення особистого селянського господарства, садівництва, городництва, сінокосіння та випасання худоби, ведення товарного сільськогосподарського виробництва;

б) сільськогосподарським підприємствам для ведення товарного сільськогосподарського виробництва;

в) сільськогосподарським науково-дослідним установам та навчальним закладам, сільським професійно-технічним училищам та загальноосвітнім школам – для дослідних і навчальних цілей, пропаганди передового досвіду ведення сільського господарства;

г) несільськогосподарським підприємствам, установам та організаціям, релігійним організаціям і об'єднанням громадян – для ведення підсобного сільського господарства.

Землі сільськогосподарського призначення не можуть передаватись у власність іноземним громадянам, особам без громадянства, іноземним юридичним особам та іноземним державам. Основними користувачами земель сільськогосподарського призначення в країні зараз є сільськогосподарські підприємства різних форм власності і господарювання.

Потрібно відзначити, що у ході здійснення земельної реформи в Україні збільшилася частка землекористування фермерських господарств та підприємств, які функціонують на основі приватної власності, за рахунок земель, що належали КСП та сільськогосподарським підприємствам з державною формою власності. Основним критерієм при вирішенні питань зміни власності на землю має бути припинення руйнування, зниження родючості та погіршення якості земельних ділянок.

Згідно чинного законодавства земля в Україні може перебувати у трьох рівноправних формах власності на неї: приватній, державній і комунальній. Право власності на землю – це право володіти, користуватися і розпоряджатися земельними ділянками.

Суб'єктами права власності на землю є: а) громадяни та юридичні особи – на землі приватної власності; б) територіальні громади, які реалізують це право безпосередньо або через органи місцевого самоврядування, на землі комунальної власності; в) держава, яка реалізує це право через відповідні органи державної влади, на на землі державної власності.

Громадяни України мають право на безоплатну передачу їм земельних ділянок із земель державної або комунальної власності в таких розмірах:

а) для ведення фермерського господарства в розмірі середньої земельної частки, що визначається відповідною Радою народних депутатів. Решту землі у приватну власність фермерські господарства можуть придбати за плату;

б) для ведення особистого селянського господарства – не більше 2,0 га;

в) для ведення садівництва - до 0,12 га;

г) для будівництва і обслуговування індивідуального житлового будинку, господарських будівель і споруд - до 0,25 га в сільських населених пунктах і 0,15 га в селищах міського типу;

г) для індивідуального дачного будівництва - не більше 0,1 га;

д) для будівництва індивідуальних гаражів не більше 0,01 га.

В Україні використання землі є платним. Щорічно власники землі та землекористувачі сплачують земельний податок або орендну плату, розмір яких залежить від якості та місцеположення земельної ділянки.

Земельним кодексом визначені права власників земельних ділянок і землекористувачів. Вони самостійно господарюють на землі і мають право власності на вироблену продукцію і доходи від її реалізації, на посіви і насадження сільськогосподарських культур, можуть брати кредити під заставу земельної ділянки і використовувати для потреб господарства наявні на ній корисні копалини, а також зводити житлові, виробничі, культурно - побутові та інші будівлі і споруди (за погодженням з відповідною Радою народних депутатів).

Водночас на власників земельних ділянок і землекористувачів покладаються обов'язки ефективно використовувати землю відповідно до її цільового призначення, підвищувати родючість ґрунту, здійснювати комплекс заходів для охорони земель, своєчасно сплачувати земельний податок або орендну плату, не порушувати права власників інших земельних ділянок тощо.

4.2. Економічна і грошова оцінка землі

Економічна оцінка земель згідно із Земельним кодексом України – це оцінка землі як природного засобу і засобу виробництва в сільському і лісовому господарстві та як просторового базису в суспільному виробництві за показниками, що характеризують продуктивність земель, ефективність їх використання та дохідність з одиниці площі. Вона проводиться для порівняльного аналізу ефективності їх використання.

Таким чином, економічна оцінка землі відображує продуктивну здатність землі як засобу виробництва в сільському господарстві. За її допомогою визначають у скільки разів краща чи гірша одна земельна ділянка порівняно з іншою тобто характеризує її суспільно-економічну цінність.

Економічна оцінка землі сприяє поліпшенню організації сільськогосподарського виробництва в різних природно-економічних зонах України шляхом розробки і запровадження відповідних систем землеробства, поглиблення спеціалізації виробництва рослинницької продукції, диференціювання планів урожайності

сільськогосподарських культур, вдосконалення ціноутворення й оподаткування тощо.

Економічна оцінка земель визначається в умовних кадастрових гектарах або у грошовому виразі. При здійсненні економічної оцінки землі найважливішими є вибір критерію оцінки та побудова оціночної шкали. Дану оцінку проводять за агровиробничими групами ґрунтів, як правило, за такими показниками: урожайність в ц з 1 га; вартість валової продукції рослинництва з 1 га в кадастрових цінах, грн.; вартість валової продукції в кадастрових цінах або кількість її в натуральному виразі з розрахунку на 100 грн. витрат; диференціальний дохід як додаткова частина чистого доходу на відносно кращих землях.

Для економічної оцінки землі з позиції вирощування окремих сільськогосподарських культур або видів багаторічних насаджень такими показниками можуть бути: урожайність певної культури в ц з 1 га, окупність витрат (грн.) та диференціальний дохід від кожної культури. Таким чином, можна здійснити економічну оцінку різних за якістю земель. Наприклад, на ділянці кращого чорнозему врожайність озимої пшениці становила 60 ц/га, середнього - 45 і гіршого - 30 ц/га. Якщо першу ділянку оцінити в 100 балів, то відносна оцінка другої буде 75, а третьої - 50 балів. При цьому слід пам'ятати, що природні (крім родючості) та господарсько-економічні умови сільськогосподарського виробництва на всіх ділянках мають бути однаковими. Результати вимірювання ефективності вирощування окремих культур (чи видів насаджень) дають можливість аграрним підприємствам правильно вирішувати проблему вибору найбільш ефективних в конкретних умовах рослинницьких галузей, встановлювати їх оптимальне співвідношення, обґрунтовано визначати планову врожайність та інші параметри виробничо-господарської діяльності.

На основі одержаних базисних показників по кожному оціночному району складаються оціночні в абсолютних і відносних показниках, які використовуються для кількісного порівняння економічної родючості різних земельних ділянок. Найвище значення оціночного показника певної таксономічної одиниці (ґрунтова відміна, ґрунтовий клас, агровиробнича група ґрунтів) приймається за 100 балів. Оцінка землі конкретних сільськогосподарських підприємств здійснюється накладанням оціночної шкали ґрунтів на ґрунтові карти та присвоєнням відповідних балів земельним масивам, які однорідним за складом ґрунтів.

Дані економічної оцінки земель мають велике значення для регулювання земельних відносин, зокрема вони є основою грошової оцінки земельної ділянки різного цільового призначення. Поява приватної форми власності на землю зумовила необхідність її грошової оцінки та визначення ціни землі, оскільки за своїм статусом вона набуває форм товару.

Визначення грошової оцінки землі з урахуванням її якості і рентних доходів дає можливість регулювати земельні відносини при переході її від одного власника до другого (успадкування, дарування, передача в оренду, під заставу, купівлю-продаж та ін.), встановленні ставки земельного податку, ціноутворенні, розподілі прибутків на капітал та ін.

Грошова оцінка земельної ділянки проводиться за методикою, яка затверджується Кабінетом Міністрів України. Ця методика ґрунтується на рентному доході, що включає диференціальну ренту I (утворюється під дією факторів родючості ґрунту і місця розташування земельної ділянки) та диференціальну ренту II, яка створюється за рахунок інтенсифікації використання земель.

Грошова оцінка визначається розміром щорічно одержуваного рентного доходу з урахуванням строку його капіталізації. Останній залежить від розміру процентної ставки за користування кредитом. Термін капіталізації визначено в 33 роки, що відповідає 3%-ній платі за користування кредитом. Низька процентна ставка зумовлена тим, що земля є найбільш стабільним об'єктом вкладання капіталу і залишається постійною в сфері сільськогосподарського виробництва.

В основу цієї методики визначення грошової оцінки землі покладено рентний дохід при вирощуванні зернових культур, які в структурі посівів мають найвищу питому вагу і вирощуються в Україні практично на всіх землях.

Диференціальний рентний дохід визначають за формулою:

$$P_{\text{дд}} = (U \times Ц - З - З \times K_{\text{нр}}) : Ц, \quad (4.1)$$

де: $P_{\text{дд}}$ - диференціальний рентний дохід з 1 га у натуральному виразі, ц; U - урожайність зернових, ц/га; $Ц$ - ціна реалізації 1 ц зерна, грн.; $З$ - виробничі витрати на 1 га, грн.; $K_{\text{нр}}$ - коефіцієнт норми рентабельності.

Крім диференціального рентного доходу, в сільському господарстві створюється і абсолютний рентний дохід. Щодо

загального рентного доходу, то він розраховується як сума диференціального і абсолютного рентного доходу.

Грошова оцінка землі обчислюється за такою формулою:

$$\Gamma_{\text{оз}} = (P_{\text{дд}} + P_{\text{да}}) \times T_{\text{к}} \times \Pi, \quad (4.2)$$

де: $P_{\text{дд}}$ - диференціальний рентний доход в натурі, ц; $P_{\text{да}}$ - абсолютний рентний доход в натурі, ц; $T_{\text{к}}$ -строк капіталізації рентного доходу; Π - ціна 1 ц зерна.

Грошову оцінку по регіонах, адміністративних районах та господарствах ($\Gamma_{\text{озр}}$) здійснюють за формулою:

$$\Gamma_{\text{озр}} = [(P_{\text{дд}} \times B_{\text{к}} : B_{\text{у}}) + P_{\text{да}}] \times \Pi, \quad (4.3)$$

де: $B_{\text{к}}$ - бал оцінки земель за рентним доходом по зернових культурах в регіоні чи господарстві; $B_{\text{у}}$ - бал оцінки орних земель за рентним доходом по зернових культурах в Україні; Π - ціна за 1 ц зерна.

Рентний доход в натурі і грошовому виразі по агрогрупах ґрунтів ($P_{\text{аг}}$) визначають виходячи з економічної оцінки по землеоціночних (кадастрових) районах за формулою:

$$P_{\text{аг}} = P_{\text{к}} : B_{\text{к}} \times B_{\text{аг}} + P_{\text{да}}, \quad (4.4)$$

де: $P_{\text{к}}$ - диференціальний рентний доход по кадастровому району; $B_{\text{к}}$ - бал оцінки орних земель за диференціальним доходом по кадастровому району; $B_{\text{аг}}$ - бал оцінки орних земель за диференціальним доходом по агрогрупі; $P_{\text{да}}$ - диференціальний рентний доход у натурі (постійна величина - 1,6 ц).

Грошову оцінку земель під багаторічними насадженнями встановлюють на рівні оцінки орних земель відповідної якості. Під природними сіножатями і пасовищами її визначають на основі співвідношень рентних доходів згідно з даними економічної оцінки цих угідь та рентного доходу на орних землях відповідно до оцінки земель за ефективністю виробництва зернових культур.

4.3. Організація раціонального використання сільськогосподарських угідь

Головне завдання організації території аграрних формувань полягає в розробці та вдосконаленні економічного механізму раціонального використання землі і збереження родючості ґрунту.

Особливої актуальності ці питання набули на сучасному етапі господарювання, коли відбувається реформування земельних відносин та створення нових організаційно-правових форм сільськогосподарських підприємств на основі приватної власності на землю.

Раціональна організація сільськогосподарських угідь передбачає: упорядкування існуючих земель користувачами з метою усунення незручностей у розміщенні меж; внутрішньогосподарську організацію території із введенням економічно обгрунтованих сівозмін, розробку заходів щодо захисту земель від ерозії; виявлення нових придатних для сільськогосподарського і народногосподарського використання земель (лінії електропередач, відокремлені смуги залізниць, військові полігони, нерекультивовані землі після промислових виробок та ін.); Встановлення і уточнення меж населених пунктів; проведення топографо-геодезичних, ґрунтових, геоботанічних та інших досліджень з метою розробки заходів щодо поліпшення ґрунтів.

При внутрішньогосподарській організації території сільськогосподарських підприємств вирішують такі завдання: уточнюють земельні ділянки виробничих підрозділів відповідно до кількісних показників закріплених за ними угідь; розміщують дорожню мережу; встановлюють (уточнюють) склад і співвідношення угідь, кількість та розміри сівозмін; розміщують поля, бригадні стани, полезахисні смуги, споруди для польового водопостачання, комунально-побутового обслуговування; визначають межі пасовищ, складають пасовищеобороти, розміщують багаторічні культурні пасовища.

Оптимальний варіант організації території сільськогосподарського підприємства оцінюється за такими показниками: вихід продукції з одиниці площі; забезпечення тваринництва кормами; розміри капіталовкладень на проведення робіт по організації території.

При організації і розміщенні постійних внутрішньогосподарських підрозділів необхідно прагнути до зменшення сезонності в роботі, найбільш повного використання всіх сільськогосподарських угідь та підвищення родючості ґрунтів.

Після вирішення питань щодо забезпечення підрозділів земельними угіддями, трудовими ресурсами, дорожньою мережею, об'єктами виробничої та соціально-побутової інфраструктури проводиться оцінка комплектності території за такою формулою:

$$K = P_{\text{кв}} : P, \quad (4.5)$$

де: K - коефіцієнт комплектності; $P_{\text{кв}}$ - периметр квадрата, який за площею дорівнює масиву; P - фактичний периметр. Чим ближче коефіцієнт комплектності до одиниці, тим оптимальніший варіант формування земельного масиву для того чи іншого виробничого підрозділу.

Визначивши розмір земельних угідь для підрозділів сільськогосподарського підприємства, вирішують питання їх трансформації. Трансформація - це переведення одних видів земельних угідь в інші з метою підвищення інтенсивності їх використання, збільшення обсягів виробництва, усунення недоліків у їх розміщенні та захисту ґрунтів від ерозії, або, навпаки, переведенні ріллі в необроблювану площу з метою її консервації, відтворення природної родючості та збереження землі як національного багатства кожної країни.

При визначенні ефективності трансформації земель порівнюють витрати на її проведення та додатковий вихід продукції і розраховують строк окупності - як співвідношення капіталовкладень до прибутку, одержуваного від виробництва додаткової продукції.

При створенні нових сільськогосподарських підприємств, зокрема шляхом розукрупнення, їх центральну садибу доцільно розміщувати в середині землекористування даного підприємства на базі одного з виробничих підрозділів. Це дає можливість створення оптимальних умов для організації сільськогосподарського виробництва і керівництва ним, а також зменшує витрати на спілкування внутрішньогосподарських формувань з центральною садибою.

На полях, розташованих далеко від центральних садиб, організують польові стани - тимчасові і постійні. Тимчасові, пересувні польові стани розміщують на межах полів, а постійні - на межах полів двох підрозділів. На постійних будують побутові об'єкти, тимчасове житло на час проведення польових робіт та відпочинку, можливі в даних умовах комунікації (освітлення, водопостачання та ін.), майданчики для проведення профілактичного ремонту техніки та навіси для її зберігання.

При організації території сівозмін враховують такі вимоги до полів сівозмін і робочих ділянок: розміщення на землях, що мають однотипні ґрунти і однакову ступінь прояву ерозійних процесів; зручність для використання сільськогосподарської техніки; ширина полів та ділянок повинна бути пов'язана з допустимою довжиною

стоку і можливістю розміщення по межах лісозахисних насаджень; зручний зв'язок з населеними пунктами і господарськими центрами.

Сівозміни розміщують: на землях середнього і малого ступеню еродованості - ґрунтозахисні; на заплавах і в долинах - овочеві і овочево-кормові; біля ферми - кормові; на іншій ріллі - польові.

Організація території багаторічних насаджень передбачає: вибір земельних ділянок під плодові і ягідні культури та виноград; розміщення гідромеліоративних споруд, господарських центрів і виробничих приміщень; розбивка території саду (винограднику) на квартали і розміщення захисних лісосмуг і доріг; розміщення порід плодових і ягідних культур та винограду по кварталах. При цьому слід пам'ятати, що помилки, які мають місце при влаштуванні території багаторічних насаджень дуже важко виправляти і це коштує великих затрат праці і коштів.

При організації території сіножатей і пасовищ вирішують питання підвищення їх продуктивності. Сіножаті закріплюють за виробничими підрозділами і передбачають роботи по докорінному та поверхневому їх поліпшенню. При докорінному поліпшенні сіножатей планують періодичну, через 4-6 років, заміну трав'яного покриву шляхом повного залуження. Сіножатне використання доцільно чергувати з пасовищним, що підвищує продуктивність угідь.

Пасовища закріплюють за підрозділами з врахуванням найбільш повного задоволення наявної худоби кормами.

Для високопродуктивних тварин рекомендується виділяти ділянки пасовищ, кращі за якістю і ближче розташовані до ферм і літніх таборів.

Ферми розміщують з урахуванням відстані до кормової бази, пунктів переробки продукції та її реалізації. Радіус віддалення пасовищ від ферм залежить від виду й статеві-вікової групи тварин, а також системи використання пасовища. При утриманні тварин на фермі відстань до пасовища може бути: для корів - 1,0-1,5 км, для овець - 3-5 км, для коней - у межах 5-6 км, а молодняку тварин - 2,0-2,5 км. Для перегону тварин на пасовищах будують скотопрогони шириною 15-30 м. При більшій віддаленості пасовищ на зазначеній відстані споруджують тимчасові літні табори з відповідним їх обладнанням для утримання таких тварин протягом літнього періоду.

Розміщення дорожньої мережі аграрних підприємств залежить від їх призначення. Внутрішньогосподарські дороги прийнято поділяти на магістральні і польові. Магістральні дороги проектують шириною 6-8 м з таким розрахунком, щоб вони зручно з'єднували населені пункти та господарські центри сільськогосподарських підприємств із

залізничними станціями, районними і обласними центрами. Ці дороги мають слугувати для транспортування сільськогосподарської продукції на реалізацію, підвезення ресурсів виробництва та ін.

Польові дороги, які проектують шириною 3-5 м по межах полів та кварталів багаторічних насаджень, є продовженням магістральних і призначені для безпосереднього обслуговування виробничого процесу, тобто по них: пересувається різна сільськогосподарська техніка; перевозяться насіння, добрива, зібраний урожай; відбувається підвезення робітників на поля та ферми. Польові дороги слід розміщувати з таким розрахунком, щоб вони з'єднували різні поля та угіддя окремих виробничих підрозділів й були постійними на період встановлення сівозмінних площ у тому чи іншому аграрному підприємстві.

Правильна організація території сільськогосподарських підприємств створює передумови для підвищення родючості ґрунтів і культури землеробства, раціонального використання техніки і трудових ресурсів, зростання ефективності сільськогосподарського виробництва.

Контрольні запитання:

1. Види земель сільськогосподарського призначення та їх основні користувачі.
2. Що являє трансформація земельних угідь?
3. Поняття економічної оцінки землі та система її показників.
4. Сутність методики грошової оцінки земельної ділянки.
5. В чому полягає головне завдання організації території аграрних формувань.
6. Що передбачає раціональна організація сільськогосподарських угідь?
7. Особливості організації території сівозмін.

ТЕМА 5. ТРУДОВІ РЕСУРСИ АГРАРНИХ ФОРМУВАНЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЇХ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ

5.1. Трудові ресурси аграрних формувань: поняття, класифікація та визначення потреби

Найбільш важливим елементом продуктивних сил у сільському господарстві і головним джерелом розвитку аграрної економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація трудової діяльності.

Кожне аграрне формування функціонує за певної чисельності працівників (трудових ресурсів), які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією сільськогосподарських робіт. Таким чином, трудові ресурси сільськогосподарського виробництва - це частина працездатного населення країни, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає даній сфері діяльності. Слід відрізнити трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці в аграрній галузі).

Будь-яке аграрне формування може ефективно працювати лише тоді, коли воно має необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, доцільну кадрову структуру. Щодо професії, то під нею слід розуміти вид трудової діяльності, що вимагає для її здійснення відповідних спеціальних знань (тракторист-машиніст, оператор машинного доїння, майстер рослинництва чи тваринництва I – II класу та ін.).

Результати діяльності аграрного формування значно залежать від кваліфікації трудового колективу, яку можна визначити як ступінь підготовленості кожного працівника до виконання ним професійних обов'язків (функцій). Наприклад, робітників за рівнем кваліфікації можна поділити на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані і некваліфіковані.

Загальна кількість працівників, яка є в списках сільськогосподарського підприємства, має назву облікового (спискового) складу. До облікового складу включають усі категорії постійних, тимчасових і сезонних працівників, прийнятих на роботу на один і більше днів незалежно від того, знаходяться вони на роботі чи перебувають у відпустці, відрядженні, на лікарняному або тимчасово не працюють з інших причин.

Для визначення продуктивності праці і характеристики масштабів можливого залучення сільськогосподарськими підприємствами робочої сили (їх трудового потенціалу) розраховують такий показник, як середньооблікова кількість працівників.

Середньооблікову чисельність працівників аграрного формування розраховують за кожний місяць і за рік. Зокрема, середньооблікову кількість працівників за місяць визначають підсумовуванням облікового складу працівників за всі дні місяця і діленням одержаного результату на кількість календарних днів у місяці. Середньооблікову кількість працівників за рік розраховують як середньоарифметичну величину від суми показників середньооблікової кількості за всі місяці року, поділеної на 12.

Для визначення продуктивності праці в сільському господарстві розраховують середньорічну кількість працівників, зайнятих безпосередньо в сільськогосподарському виробництві. Для цього середньооблікову кількість працівників множать на питому вагу затрат живої праці в сільському господарстві в усіх затратах живої праці підприємства.

Трудовий потенціал аграрного формування характеризується абсолютним показником, яким вважається середньооблікова кількість працівників, і питомих показником - працезабезпеченістю виробництва, що визначається як частка від ділення середньооблікової кількості працівників на площу сільськогосподарських угідь відповідного сільськогосподарського підприємства.

На ефективність сільськогосподарського виробництва впливає не лише його загальне забезпечення трудовими ресурсами, а й їхній якісний склад. За інших однакових умов вищих результатів праці досягають ті аграрні формування, які краще забезпечені механізаторами (трактористами-машиністами, комбайнерами, водіями), майстрами рослинництва і тваринництва I і II класів, спеціалістами з вищою та середньою спеціальною освітою.

Раціональне ведення виробництва і підвищення на цій основі продуктивності праці в певному аграрному формуванні можливе лише тоді, коли воно точно знає, коли, скільки та якої кваліфікації йому потрібно працівників для своєчасного та якісного виконання необхідного обсягу сільськогосподарських робіт. З цією метою складається календарний графік робіт, у якому визначаються площі під окремими видами сільськогосподарських культур, поголів'я різних видів тварин за статеві-віковими групами, технологічний набір виробничих операцій з вирощування і догляду за ними, строки

виконання окремих робіт і потреба в робочій силі відповідної кваліфікації. Як правило, такий графік доцільно складати лише по рослинницьких галузях, оскільки потреба в робочій силі для обслуговування тваринництва є майже постійною протягом усього календарного року.

Календарний графік робіт може складатися детально, тобто подекадно й укрупнено - на кожний місяць року. Він дає наочне уявлення про фактичну забезпеченість конкретного аграрного формування власною робочою силою і про потребу в найманій праці, яку цьому підприємству потрібно додатково залучити для виконання робіт у напружені періоди сільськогосподарських робіт. Потребу в найманих працівниках у відповідному місяці розраховують шляхом ділення одержаного результату про фактичну забезпеченість на місячний фонд робочого часу одного працівника (встановлюється множенням кількості робочих днів у місяці на тривалість робочого дня). Календарний графік робіт водночас дає повне уявлення про масштаби недостатнього використання робочої сили, що, як відомо, є наслідком значної сезонності сільськогосподарського виробництва в рослинницьких галузях. Тому виникає потреба в кількісному вимірюванні сезонності виробництва і в пошуках шляхів її зменшення.

Для вимірювання сезонності можна використати такі показники, як: 1) помісячний розподіл затрат праці у відсотках до річних затрат. Даний показник розраховують таким чином. Спочатку, на основі календарного графіка робіт визначають плановий помісячний розподіл праці, а потім за кінцевими результатами року - фактичний. Порівняння планового помісячного розподілу праці з фактичним дає можливість реально оцінити проходження виробничого процесу і зробити правильні висновки щодо визначення потреби в найманій праці і пошуку можливих варіантів поєднання галузей з меншою потребою в робочій силі у напружені періоди виконання сільськогосподарських робіт; 2) розмах сезонності. Цей показник визначається як частка від ділення відпрацьованих людино-годин у місяці їх максимальних затрат на відпрацьовані людино-години в місяці мінімальних затрат. Чим більше кількісне значення він має, тим більшою є сезонність виробництва в аграрному підприємстві; 3) сезонне навантаження. Його розраховують діленням відпрацьованих людино-годин у місяці їх максимальних затрат на середньомісячну кількість відпрацьованих людино-годин. Як бачимо, даний показник має такий же економічний зміст, що й розмах сезонності.

Наведені показники певною мірою характеризують раціональність використання трудових ресурсів в аграрних формуваннях і спрямовують на пошук шляхів пом'якшення сезонності сільськогосподарського виробництва. Наприклад, одним із них є вдосконалення галузевої структури сільськогосподарського виробництва за рахунок розширення тваринницьких галузей, а також добір сортів і культур з різними строками догляду за посівами та збиранням врожаю. Особлива роль у пом'якшенні сезонності належить комплексній механізації та автоматизації виробництва.

Планування чисельності трудових ресурсів в діючому аграрному формуванні починається з оцінки їхньої наявності, що передбачає інвентаризацію робочих місць. Аналіз і подальші розрахунки проводяться за категоріями працівників (робітники, керівники, спеціалісти, службовці). Розрахунки чисельності спираються не лише на кількісну та якісну оцінку самих трудових ресурсів, а й на можливий рівень їхнього використання та на аналіз факторів, які впливають на цей рівень - технічних, організаційних, соціально-економічних. Об'єктами аналізу є: номенклатура сільськогосподарської продукції; втрати робочого часу та їх причини; характер та порівняльний рівень технології виробничих процесів; прогресивність та відповідність сучасним вимогам організації праці та виробництва; рівень мотивації трудової діяльності; норми обслуговування та виробітку, рівень фактичного виконання норм тощо.

5.2. Принципи і форми організації трудових колективів у рослинництві

Раціональна організація праці в трудовому колективі будь-якого сільськогосподарського підприємства передбачає дотримання певних принципів, а саме: науковості, комплексності, оптимальності, ефективності та гуманності.

Принцип науковості полягає в тому, що заходи з удосконалення організації праці повинні бути науково обґрунтованими і перевірені на практиці, враховувати місцеві умови та реальні можливості виробництва.

Принцип комплексності потребує комплексного підходу до вирішення усіх питань раціональної організації праці – формування трудових колективів, раціоналізація трудових процесів, поліпшення умов праці, вдосконалення її матеріального заохочення тощо.

Принцип оптимальності передбачає розробку найкращого варіанту заходів з удосконалення організації праці для конкретних виробничих умов.

Принцип ефективності полягає в тому, що заходи з раціональної організації праці повинні забезпечити збільшення виробництва продукції з розрахунку на середньорічного робітника або затрачену людино-годину і скорочення матеріально-грошових витрат на одиницю продукції чи роботи.

Принцип гуманності потребує створення найкращих умов роботи для прояву здібностей і творчої активності робітників, досягнення ними максимальної продуктивності праці при збереженні доброго здоров'я та працездатності.

Наведені принципи взаємопов'язані і є основою при організації використання трудових ресурсів аграрних підприємств та трудових колективів зокрема.

Трудовий колектив – це об'єднання працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність для досягнення певної мети.

Організація трудових колективів передбачає: вдосконалення поділу, кооперації і форм організації праці, визначення раціональних розмірів і комплектування внутрішньогосподарських виробничих підрозділів.

Основою організації трудових колективів є поділ та кооперація праці.

Поділ праці – це розмежування трудової діяльності людей в процесі їх спільної праці. В сільськогосподарських підприємствах він має такі форми, як функціональний, технологічний і кваліфікаційний поділ праці.

Функціональний поділ праці полягає в спеціалізації працівників залежно від їх ролі та місця у виробництві та його обслуговуванні (робітники основного, підсобних і допоміжних виробництв, інженерно-технічні працівники, службовці, молодший обслуговуючий персонал, пожежно-сторожова охорона, робітники ЖКГ тощо). В рослинництві він здійснюється також по галузях і отриманню окремих видів продукції.

Технологічний поділ праці проявляється в спеціалізації робітників на виконанні окремих трудових процесів (підготовка ґрунту, сівба і садіння, внесення добрив, захист рослин та ін.) і одночасно виконуваних виробничих операцій на цих процесах. Наприклад, на садінні капусти: вибірка розсади, її підвезення, садіння і полив.

Кваліфікаційний поділ зумовлений характером виконуваної роботи, рівнем знань виконавця (трактористи-машиністи, водії

автомобілів, комбайнери, майстри рослинництва першого, другого і третього класів та ін.).

Поділ праці дозволяє не тільки спеціалізувати робітників на виконанні виробничих процесів і операцій, а й створити стабільні умови для їх діяльності. Внаслідок цього вони (робітники) швидче набувають практичних навичок, поглиблюють свої знання та підвищують продуктивність праці. Разом з тим поділ праці обумовлює не тільки спеціалізацію робітників, а й передбачає необхідність об'єднання зусиль окремих робітників для забезпечення взаємозв'язку трудових процесів і кінцевої мети виробництва, тобто кооперацію праці.

Кооперація праці – це спільна участь людей в одному або різних, але пов'язаних між собою трудових процесах. Прийнято розрізняти просту і складну кооперацію праці.

Проста кооперація праці являє собою об'єднання груп робітників для одночасного виконання одноманітної роботи (ручне формування густоти рослин буряків, пікірування та прополювання овочевих культур, упакування та затарювання фруктів, овочів, винограду та іншої продукції). Визначною ознакою простої кооперації є використання ручної, недостатньо спеціалізованої праці.

Складна кооперація праці ґрунтується на поділі праці групи робітників, які одночасно виконують єдиний виробничий процес. Наприклад, збирання врожаю зернових культур передбачає спеціалізацію праці різних професійних груп виконавців: комбайнери, водії автомобілів і трактористи-машиністи на збиранні та транспортуванні зерна і соломи; працівники, зайняті на післязбиральній доробці зерна і скиртуванні соломи. Кооперація праці створює умови для виконання багатьох сільськогосподарських робіт в обумовлені строки, а також для нормального обслуговування транспортних агрегатів, збиральних машин і технологічних ліній.

Будь-яке сільськогосподарське підприємство – це відповідно до законодавства України самостійний певним чином організований трудовий колектив. В цих трудових колективах залежно від їх розмірів, спеціалізації та інших обставин функціонують внутрішньогосподарські (первинні) виробничі, обслуговуючі та інші колективи – дільниці, ланки, загони, бригади, цехи, відділки та ін. У таких первинних колективах організовується використання земельних угідь, техніки, добрив, засобів захисту рослин та інших ресурсів, здійснюються найбільш прийнятні для конкретних умов господарювання технології виробництва сільськогосподарської продукції, форми організації та оплати праці. Залежно від розміру та

виробничого напряму сільськогосподарського підприємства в рослинництві трудові колективи класифікуються на постійні і тимчасові. Постійні трудові колективи – це такі, що характеризуються сталістю закріплення земельних угідь, засобів виробництва та робочої сили для вирощування певних видів сільськогосподарської продукції. До них належать: ланки, бригади, дільниці, цехи, відділки, орендні колективи тощо. Постійні внутрішньогосподарські формування поділяються на спеціалізовані, комплексні, механізовані та ін.

Тимчасові трудові колективи створюють для виконання найбільш важливих і відповідальних робіт, а також з метою раціонального використання техніки на базі постійних виробничих підрозділів – бригад, ланок. Це: робочі групи, ланки, загони, комплекси, сімейні колективи, які в свою чергу поділяються на: посівні, родючості ґрунтів, хімічного захисту рослин, збирально-транспортні та ін.

Найбільш простою постійною організаційною структурою є ланка, в складі якої немає ніяких окремо організаційно оформлених груп робітників і звільненого керівника. Характерними ознаками ланки є: виконання окремих технологічних операцій в загальному комплексі робіт з виробництва певного виду сільськогосподарської продукції або вирощування окремих сільськогосподарських культур; наявність декількох (5-8) працюючих.

У великих господарствах з численними трудовими колективами створюють постійні організаційні структури - виробничі бригади. Кожна з них може складатися з декількох самостійних спеціалізованих ланок.

При організації бригад та інших постійних трудових колективів потрібно керуватися такими принципами: постійність складу робітників; закріплення на тривалий строк сільськогосподарських угідь, будівель та інших засобів виробництва; здійснення виробничої діяльності на основі внутрішньогосподарського розрахунку; матеріальна і моральна заінтересованість; індивідуальна відповідальність за доручену роботу і колективна за загальні результати праці.

В багатьох великих за площею сільськогосподарських угідь підприємствах створюють виробничі дільниці, які об'єднують дві й більше однопрофільних виробничих бригад або бригад різної спеціалізації.

Визначаються розміри трудових колективів (дільниць, цехів, бригад, орендних колективів) за допомогою різних методичних прийомів. Один із них передбачає розраховувати чисельність

працюючих згідно з розмірами посівної площі. Відповідно до цього науковими установами розроблені оптимальні параметри таких колективів за площею сільськогосподарських угідь для конкретних природно-економічних зон України (Полісся, Лісостеп, Степ), спеціалізації господарства та інших факторів. На підставі рекомендованих розмірів і технологічних карт розраховують обсяги сільськогосподарських робіт (які повинні виконуватись в певні строки), а разом з тим і чисельність працівників того чи іншого трудового колективу.

За іншою методикою розміри трудових колективів визначають на підставі оптимального навантаження посівної площі в найбільш напружений період виконання сільськогосподарських робіт на одного працівника. Наприклад, навантаження ріллі на одного механізатора становить від 60 до 80 га, навантаження овочевих культур (залежно від їх асортименту, сортового складу, рівня механізації та інших факторів) становить від 3 до 5 га на одного працівника. Знаючи ці площі (ріллі, овочевих чи інших сільськогосподарських культур) можна розрахувати розміри відповідного внутрішньогосподарського формування.

Контрольні запитання:

1. Поняття трудових ресурсів.
2. Методика розрахунку середньооблікової чисельності працівників.
3. Поняття календарного графіка робіт і показники вимірювання сезонності.
4. Принципи раціональної організації праці в трудовому колективі сільськогосподарського підприємства.
5. Поняття трудового колективу.
6. Що є основою організації трудових колективів?
7. Які є види поділу праці?
8. Сутність і економічне значення кооперації праці.
9. Форми організації трудових колективів.
10. Сутність методики визначення розмірів трудових колективів.

ТЕМА 6. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ВИРОБНИЦТВА В АГРАРНИХ ФОРМУВАННЯХ

6.1. Організація ефективного використання машинно-тракторного парку в сільськогосподарських підприємствах

У сільськогосподарському виробництві важливе місце займають засоби виробництва - знаряддя і предмети праці, які беруть безпосередню участь у створенні продукції. Вони будучи складовим елементом продуктивних сил, визначають ступінь розвитку матеріально-технічної бази сільськогосподарських підприємств, від структури та ефективності використання якої значною мірою залежать кінцеві результати діяльності суб'єктів господарювання в аграрній сфері.

Особливу роль в господарській діяльності аграрних формувань відіграють технічні засоби виробництва, зокрема трактори, за допомогою яких виконуються майже всі мобільні польові роботи, пов'язані з вирощуванням сільськогосподарських культур (оранка, посів, догляд за посівами, збирання врожаю). Крім того, трактори широко використовується для обслуговування тваринницьких галузей і на транспортних роботах.

Номенклатура технічних засобів виробництва визначається спеціалізацією сільськогосподарського підприємства, природно-економічними умовами господарювання, структурою посівних площ та технологією вирощування культур, які вимагають певного набору в систем машин.

Під системою машин розуміють поєднання окремих взаємодоповнюючих тягових та робочих машин, що забезпечують комплексну механізацію виробничих процесів в основних галузях сільськогосподарського виробництва. Від рівня його оснащеності високопродуктивною технікою і раціонального її використання залежить ефективність господарської діяльності підприємств.

Організаційно-економічні вимоги до системи машин ґрунтуються на забезпеченні при їх використанні технологічних параметрів виконання виробничих операцій та створенні відповідних умов праці на робочому місці, які б відповідали вимогам санітарно-гігієнічних, психофізіологічних і естетичних нормативів.

Потребу в тягових і робочих машинах визначають на підставі обсягів робіт та строків їх виконання згідно з технологічними картами вирощування сільськогосподарських культур по марках тракторів,

комбайнів і робочих машин, які входять до складу агрегатів. При цьому враховують врожайність культур, валовий збір, норми виробітку, дані паспортизації полів, плановий обсяг механізованих робіт та строки їх виконання, продуктивність певних агрегатів.

Ступінь забезпечення аграрних формувань тракторами визначається діленням їх фактичної наявності на нормативну потребу, яка розраховується різними методами. Найбільш поширеним серед них є метод визначення потреби в тракторах за найбільш напруженими робочими періодами виконання сільськогосподарських робіт. При використанні цього методу потребу в тракторах розраховують як в умовних одиницях, використовуючи обсяг робіт в умовних еталонних гектарах, так і у фізичних – за марками тракторів з урахуванням найбільш напружених періодів польових робіт (для тракторів загального призначення у більшості регіонів України це оранка на зяб, а для універсально-просапних тракторів – це періоди обробітку просапних культур і збирання трав).

Фізичні трактори переводяться в умовно-еталонні за відповідними коефіцієнтами, що визначені, виходячи з нормативного змінного виробітку. За умовно-еталонний приймається трактор класу 3 т.

За умовно-еталонний гектар приймається оранка 1 га за умов питомого опору $0,5 \text{ кг/см}^2$, глибина оранки - 20-22 см, швидкості руху агрегату - 5 км/год., на полі прямокутної конфігурації, при довжині гону 800 м; агрофон - стерня зернових культур при вологості 20-22%; рельєф рівний (кут нахилу до 1°); кам'янистість і перекопи відсутні. Щодо умовно-еталонних гектарів, то їх визначають множенням кількості виконаних нормо-змін трактором відповідної марки на його змінний еталонний виробіток. Останній розраховують по кожній марці тракторів множенням коефіцієнта для переведення цієї марки трактора в умовно-еталонний на тривалість зміни в годинах. Загальну потребу в тракторах, комбайнах та інших машинах можна визначити за формулою:

$$K=O / H \times \Gamma \times D \times K_{\text{тг}} \quad (6.9)$$

де: K – кількість необхідних тракторів (машин), одиниць; O - обсяг робіт в умовних еталонних га; H - норма виробітку, умовних еталонних га/ год.; Γ - кількість годин роботи протягом доби; D - кількість днів роботи; $K_{\text{тг}}$ - коефіцієнт технічної готовності.

При визначенні потреби у сільськогосподарській техніці за марочним складом тракторів (комбайнів) використовують обсяги робіт, що виконуються певною маркою в напружений період. Відповідний розрахунок здійснюють за формулою:

$$K_M = O / N_{zm} \times K_{zm} \times D \times K_{tg} \times K_{my} \quad (6.10)$$

де: K_M – кількість тракторів (машин) необхідних марок, одиниць;
 O - обсяг робіт в умовних еталонних (фізичних) гектарах у напружений період для даної марки, га; N_{zm} - змінна норма виробітку, га; K_{zm} - коефіцієнт змінності; D - кількість робочих днів у напруженому періоді; K_{tg} - коефіцієнт технічної готовності; K_{my} - коефіцієнт використання напруженого періоду за метеорологічними умовами, %.

Основними напрямками раціональної організації використання машино-тракторного парку в аграрних формуваннях є: встановлення його раціональної структури, забезпечення тракторів необхідним шлейфом робочих машин і знарядь, раціональне комплектування тракторних агрегатів та їх двозмінна робота, розробка маршрутів руху агрегатів та їх групова робота, підвищення кваліфікації механізаторів та вдосконалення їх матеріального стимулювання за кращі результати роботи, поліпшення технічного обслуговування і проведення своєчасних та якісних ремонтів, удосконалення організації виробничих процесів.

У кожному сільськогосподарському підприємстві необхідно підвищувати змінну продуктивність тракторних агрегатів шляхом повного використання конструктивної ширини захвату агрегату, раціонального формування середньозмінної швидкості його руху і робочого часу зміни.

Забезпечення аграрного формування комбайнами і досягнутий рівень їх використання істотно впливають на валовий збір сільськогосподарських культур, оскільки запізнення із збиранням призводить до значних втрат вирощеного врожаю. Так, наприклад, втрати зерна досягають 25-30 % при запізненні зі збиранням зернових колосових на 10-12 днів.

Потребу в робочих машинах та знаряддях для комплектування тракторних агрегатів також визначають за напруженим періодом польових робіт. Наприклад, потребу в культиваторах встановлюють за найбільш напруженим періодом підготовки ґрунту до сівби, в сівалках – за обсягом і строками сівби, у плугах загального призначення – за обсягом і строками оранки на зяб тощо. З цією метою використовують наступну формулу:

$$K_{ma} = O / D \times N_{zm} \times K_{zm} \quad (6.11)$$

де: K_m – кількість машин (агрегатів), одиниць; O - обсяг робіт певного виду, га; D - кількість робочих днів у напруженому періоді; $H_{зм}$ - змінна норма виробітку, га; $K_{зм}$ - коефіцієнт змінності.

Як відомо, специфіка сільськогосподарського виробництва зумовлює високий рівень транспортної ємності аграрної галузі, що визначається шляхом ділення обсягу транспортних робіт у тоннах перевезеного вантажу й окремо в тонно-кілометрах на площу ріллі.

Транспортні роботи поділяють на: внутрішньобригадні - перевезення робітників виробничих підрозділів; підвезення тари, добрив, насіння на поля; перевезення продукції до місць сортування, пакування та ін.; внутрішньогосподарські - перевезення продукції з полів та ферм до місць доробки, переробки, зберігання; позагосподарські - перевезення вантажів на заготівельні і переробні підприємства, елеватори або завезення засобів виробництва, що використовуються в господарській діяльності.

В аграрних формуваннях обсяг вантажів у тоннах визначають за технологічними картами вирощування сільськогосподарських культур і виробництва продукції тваринництва з одночасним урахуванням перевезень різних матеріалів, мінеральних добрив, нафтопродуктів, палива та ін.

Обсяг транспортних робіт у тонно-кілометрах, або вантажооборот обчислюють множенням обсягу вантажоперевезень у тоннах на середньозважену відстань перевезень, яку визначають на основі звітних даних. При плануванні цього показника враховують також можливі зміни у вантажопотоках. Обсяг вантажоперевезень у тоннах і вантажооборот у тонно-кілометрах в конкретному аграрному підприємстві залежить від площі землекористування, рівня врожайності сільськогосподарських культур і продуктивності тварин, спеціалізації господарства, його віддаленості від переробних підприємств і заготівельних організацій, залізничної станції та інших робіт. На потребу в транспортних засобах істотний вплив має такий фактор, як клас вантажів. Розрізняють п'ять таких класів. До першого класу належать вантажі, які забезпечують 100 % використання вантажопідйомності (зерно, крім вівса і кукурудзи в качанах, картопля свіжа, борошно, фрукти свіжі в ящиках, камінь, цемент, добрива мінеральні тощо), до другого - з використанням вантажопідйомності на 99-71 % (вовна пресована, зелень городня в ящиках, капуста свіжа, комбікорми, кукурудза в качанах, сіно і солома пресовані, насіння соняшнику та ін.), до третього - на 70-51 % (вовна непресована, молоко свіже в бідонах і автоцистернах, нафтопродукти, силосна маса, тютюн, худоба домашня велика тощо), до четвертого - на 50-41 %

(зелень городня навалом, кокони шовкопряда, розсада овочева без упаковки, худоба домашня дрібна тощо), до п'ятого класу – вантажі, які забезпечують використання вантажопідйомності менше ніж на 41 % (бавовна).

Як правило, транспортні роботи в сільськогосподарських підприємствах виконуються такими видами транспорту, як: автомобільний, тракторний, гужовий і в незначних обсягах - трубопровідним (водопроводи, молокопроводи). Співвідношення між окремими видами транспорту і розподіл обсягу перевезень за видами транспортних засобів устанавлюються у кожному аграрному фрмуванні з урахуванням таких факторів, як клас вантажу, дорожні умови, відстань перевезень, терміновість, погодні умови, спосіб виконання вантажно-розвантажувальних робіт, технологія виробництва сільськогосподарської продукції. За інших однакових умов критерієм вибору транспортного засобу є мінімізація витрат з розрахунку на тонну перевезеного вантажу.

Для перевезення великих партій вантажів на далеку відстань доцільно використовувати бортові автомобілі підвищеної вантажопідйомності. На короткі відстані, зокрема для перевезення сипучих вантажів, економічно вигідніше використовувати автомобілі-самоскиди. Для внутрішньогосподарських перевезень, особливо вантажів III і IV класів, найкраще використовувати тракторні поїзди.

В сучасних умовах найбільш ефективним є застосування автомобілів вантажопідйомністю 4-6 т. Гужовий транспорт господарствам доцільно використовувати для перевезення разових вантажів на невеликі відстані.

Вибір транспортного засобу повинен здійснюватися і з орієнтацією на досягнення якісних показників транспортного обслуговування, головними з яких є перевезення вантажів вчасно, без втрат і повнота виконання замовлень на транспортні перевезення.

Необхідну кількість транспортних засобів відповідного виду ($K_{тр}$) можна визначити за формулою:

$$K_{тр} = O / P_{рзм} \times K_{зм} \times D \quad (6.12)$$

де: O - обсяг вантажоперевезень для певного виду транспорту, т (т-км); $P_{рзм}$ - продуктивність даного виду транспортних засобів, т (т-км); $K_{зм}$ - коефіцієнт змінності; D - кількість днів перевезень.

Середньорічна потреба в тракторних причепах визначається діленням обсягу відповідних перевезень у тоннах на річну продуктивність причепів з розрахунку на тонну їх вантажопідйомності.

Рівень використання автотранспорту характеризують показники: а)інтенсивності (коефіцієнт використання автопарку, коефіцієнт технічної готовності, середня технічна швидкість, середня експлуатаційна швидкість, середня відстань перевезень тонни вантажу, середньодобовий пробіг автомобіля в кілометрах, коефіцієнт використання пробігу, коефіцієнт використання вантажопідйомності); б)продуктивності (виробіток автомобілів на одну середньооблікову автомобіле-тонну, кількість тонно-кілометрів на середньооблікову автомобіле-тонну в тонно-кілометрах); в)економічності (собівартість тонно-кілометра, прямі експлуатаційні витрати на 100 км пробігу й окремо на тонну перевезеного вантажу у грн., витрати пального на 100 км пробігу й окремо на 100 ткм, витрати пального на тонну перевезеного вантажу).

Для підвищення ефективності використання транспорту в аграрних формуваннях насамперед важливо досягти раціональної технологічної структури перевезень, згідно з якою на вантажні автомобілі має припадати 50-65 % загального їх обсягу, тракторні поїзди – 30-35, гужовий транспорт - 10 %.

Організаційно-економічні вимоги до будь-яких видів транспортних засобів полягають у їх відповідності типу вантажів, можливостям раціональної організації праці та мінімуму експлуатаційних витрат.

Раціональна організація транспортних робіт в аграрних формуваннях потребує: погодженості в роботі навантажувально-розвантажувальних машин та механізмів і транспортних засобів; повного завантаження їх протягом року; раціонального комплектування агрегатів із врахуванням транспортної швидкості і вантажопідйомності машин і причепів, якісної дорожньої мережі, вдосконалення організаційних форм сільськогосподарського виробництва.

Ефективна експлуатація технічних засобів в аграрних формуваннях потребує постійної і планомірної їх забезпеченості нафтопродуктами. Витрати на них особливо на сучасному етапі господарювання складають вагому частку в загальній сумі витрат сільського господарства.

Потребу в нафтопродуктах розраховують виходячи із обсягів робіт тракторів, комбайнів, автомобілів та іншої техніки і норм витрат паливно-мастильних матеріалів. При цьому враховують їх витрати як на основну роботу, так і на обкатку машин, ремонт і технічне обслуговування тракторів та інших машин.

Розрахунок потреби в дизельному паливі для тракторів базується на: технологічних картах вирощування і збирання врожаю сільськогосподарських культур; діючих нормах виробітку і встановлених нормах витрат пального на 1 умовно-еталонний гектар по кожній марці тракторів з врахуванням нормоутворюючих факторів; розмірі і структурі посівних площ та машинно-тракторного парку.

Витрати пального визначають по індивідуальних і групових нормах. Індивідуальні норми передбачають витрату пального на окремі роботи по культурі. Групові норми встановлюють як середньозважені на умовно-еталонний гектар польових транспортних робіт і 1 ткм транспортних робіт чи по галузі.

Потребу в автомобільному бензині для роботи вантажного автопарку визначають виходячи із: обсягу перевезень (в ткм), групових норм витрати пального на 100 ткм із врахуванням діючих надбавок на роботу в зимовий час, при роботі на малих швидкостях та ін.

Витрати пального на роботу стаціонарних двигунів визначають за їх чисельністю, потужністю і коефіцієнту використання, тривалості роботи двигуна.

На холості переїзди, обкатку, технічне обслуговування пальне планується відповідно до норм на одну машину в рік.

Потребу в мастильних матеріалах встановлюють у відсотках до основного нафтопродукту.

Постійний мінімальний запас паливно-мастильних матеріалів в сільськогосподарських підприємствах для надійної роботи технічних засобів має становити 10-15% річної потреби.

На раціональне використання нафтопродуктів значний вплив має організація їх зберігання в господарстві. Для зберігання пального і мастильних матеріалів, як правило, на центральній садибі аграрних підприємств створюють нафтобазу, а на виробничих ділянках - автозаправні колонки або пальне підвозять автозаправниками безпосередньо до місця роботи технічних засобів.

Організація технічного обслуговування і зберігання машин полягає в проведенні за графіками відповідного технічного обслуговування і ремонту (поточного, капітального) після виконання нормативного обсягу робіт в умовно-еталонних гектарах, відпрацьованих годинах, або витраченому паливі. Своєчасне проведення технічних оглядів та ремонтів сприяє надійній роботі машинно-тракторного парку. Ремонти техніки планують відповідно до встановлених міжремонтних строків, відпрацьованих мотогодин.

Здійснення техоглядів і поточних ремонтів відбувається в ремонтних майстернях аграрних підприємств. Якщо ж останні мають добре обладнані ремонтні майстерні, то тут здійснюють проведення й капітальних ремонтів сільськогосподарської техніки.

Зберігання технічних засобів потрібно здійснювати відповідно до встановлених правил по кожному їх виду: в гаражах (автомобілі, трактори); сараях чи під навісами (комбайни, обприскувачі, сівалки та інша складна техніка); на бетонних майданчиках (грунтообробна техніка).

Раціональна організація агротехнічного сервісу передбачає наявність тісних економічно взаємовигідних взаємозв'язків між заводами-виробниками запчастин, обслуговуючими сервісними підприємствами та аграрними виробниками-споживачами цих послуг.

6.2. Організація інноваційної діяльності аграрного формування

У сучасній системі господарювання аграрного сектору України визначальною стає інноваційно-інвестиційна діяльність будь-якого сільськогосподарського товаровиробника. Це зумовлено тим, що екстенсивні фактори виробництва в умовах глобалізації світової економіки і швидкого розвитку науково-технічного прогресу сьогодні стали економічно не вигідними. Таким чином, розвиток та інтенсифікація діяльності сучасних сільськогосподарських підприємств мають базуватися переважно на нових рішеннях у галузях технології, техніки, організаційних форм і методів господарювання. Опрацювання, прийняття та реалізація таких рішень і становлять зміст інноваційної діяльності підприємницьких структур сільськогосподарського виробництва. За своїм характером вона є однією з форм інвестиційної діяльності.

У загально-економічному розумінні інноваційні процеси, які відбуваються в галузях національної економіки, в тому числі і аграрному секторі, є сукупністю прогресивних, якісно нових змін, що безперервно виникають у часі та просторі, і спрямовані на досягнення вищих економічних результатів суб'єктами господарювання.

Результатом інноваційних процесів є новини, тому використання їх у господарській практиці визнається за нововведення. Ці (інноваційні) процеси започатковуються певними галузями науки, а своє застосування знаходять у сфері виробництва, сприяючи тим

самим прогресивним змінам останнього щодо підвищення конкурентоспроможності.

З огляду на можливості застосування в аграрній сфері інновації поділяються на: 1) техніко-технологічні - нові технології, машини і устаткування, сорти рослин та ін.; 2) організаційні - нові методи і форми організації підприємств та об'єднань; 3) економічні - методи господарського управління наукою, виробництвом та іншими сферами діяльності через реалізацію функцій прогнозування і планування, фінансування, ціноутворення, мотивації та оплати праці, оцінки результатів діяльності; 4) соціальні - різні форми активізації людського фактора, включаючи нові форми професійної підготовки персоналу, стимулювання його творчої діяльності, тощо; 5) юридичні - нові та удосконалені закони й різноманітні нормативно-правові акти, що визначають і регулюють усі види діяльності сільськогосподарських підприємств.

Використання нововведень становить сутність інноваційної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Керуючись цим інноваційною слід вважати діяльність сільськогосподарського підприємства, яка на основі маркетингових досліджень ринку агропродовольчої продукції включає техніко-технологічні, організаційно-економічні та інші нововведення, формування інвестиційної політики та стратегії, визначення інвестиційних ресурсів та реальне інвестування новин і нововведень для конкурентоспроможного виробництва рослинницької і тваринницької продукції.

При цьому інноваційна діяльність певного аграрного формування можлива лише за умови достатніх інвестиційних ресурсів. Тому на сучасному етапі господарювання в сільському господарстві пріоритетного значення набуває активне здійснення інноваційно-інвестиційної діяльності за конкретними напрямками.

За впливом на ефективність сільськогосподарського виробництва всі новини та нововведення можна об'єднати у дві групи - локальні (поодинокі, окремі) та глобальні (великомасштабні).

До локальних новин та нововведень належать такі, як: окремі прогресивні зміни в технології сільськогосподарського виробництва, поліпшення окремих техніко-експлуатаційних параметрів техніки, вдосконалення організації виробництва рослинницької і тваринницької продукції тощо. Вони зумовлюють еволюційні перетворення в діяльності сільськогосподарських підприємств і через це не справляють якогось істотного впливу на ефективність їх функціонування та розвитку. Глобальні ж новини та нововведення, які

є принципово новими, кардинально підвищують організаційно-технічний рівень сільськогосподарського виробництва, а завдяки цьому забезпечують суттєві позитивні зрушення в економічних і соціальних процесах.

Між окремими видами інновацій є певний взаємозв'язок. Так, техніко-технологічні новини в аграрній сфері призводять до відповідних організаційних нововведень в сільськогосподарських підприємствах, які в свою чергу потребують певних змін в економічному механізмі виробничої діяльності суб'єктів господарювання.

Найбільш вагомий вплив на результативність (ефективність) виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства мають техніко-технологічні та організаційні інновації. Інші ж нововведення впливають на сільськогосподарське виробництво опосередковано, тобто через ефективність нових організаційно-технічних рішень.

Техніко-технологічні інновації передбачають: 1) подальшу комп'ютеризацію агропромислового виробництва, створення нових і вдосконалення існуючих систем машин для виробництва окремих видів сільськогосподарської продукції; 2) розробку ресурсо-, водо- та енергозберігаючих технологій, теорії і методів програмування врожаїв сільськогосподарських культур і продуктивності тварин на основі нових технологічних рішень; 3) розробку нових безпечніших для людей і навколишнього середовища видів мінеральних добрив і хімічних засобів захисту рослин і тварин, більш досконалих способів їх зберігання і внесення, обґрунтування методів найповнішого використання поживних речовин з мінеральних добрив та ґрунту і зростання на цій основі економічного ефекту з розрахунку на одиницю витрат виробництва; 4) подальший розвиток селекції, генної інженерії, розробку нових біотехнологій, більш широке використання вермикультури, тощо.

В плані посилення впливу нових техніко-технологічних інновацій не лише на економічні явища, а й на соціальні процеси особливо нагальною є проблема екологізації сільськогосподарського виробництва.

Особливість використання організаційних факторів розвитку як інноваційної складової для підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва полягає насамперед в удосконаленні існуючих та застосуванні нових методів і форм організації виробництва й праці, елементів господарського механізму в усіх

ланках управління економічною діяльністю сільськогосподарських підприємств.

Серед організаційних факторів розвитку аграрної економіки головну роль має організація виробництва рослинницької і тваринницької продукції, яка являє собою певним чином упорядковану й скоординовану в часі та просторі систему взаємодії складових виробничого процесу, тобто працівників, знарядь і предметів праці, що знаходяться в певному сільськогосподарському підприємстві. Дана система охоплює всі ланки сільськогосподарського виробництва (від робочого місця в окремому аграрному формуванні до групи підприємств, тобто об'єднання). У зв'язку з цим необхідно розрізняти локальні (ізолювані) та суспільні форми організації сільськогосподарського виробництва. Щодо перших, то вони зумовлені поодиноким поділом праці і включають: поділ та інтеграцію виробничих процесів усередині аграрного формування; кооперування окремих виробничих ланок; раціональне поєднання всіх елементів процесу виробництва в межах бригади, відділку (цеху), сільськогосподарського підприємства в цілому. Суспільні ж форми організації сільськогосподарського виробництва виникають і розвиваються внаслідок загального та часткового поділу праці. До них належать, як відомо: концентрація, деконцентрація, оптимізація розмірів виробництва в межах галузі; спеціалізація й кооперування сільськогосподарських підприємств; агропромислове комбінування виробництва, диверсифікація підприємств; розміщення (територіальна організація) аграрних виробників.

Важливою складовою організації сільськогосподарського виробництва є організація праці, що визначає технологію інтегрування окремих працівників у комбіновану робочу силу (сукупну живу працю), яка спроможна виробляти матеріальні блага у вигляді різноманітної агропродовольчої продукції. Раціональна організація праці - це певне поєднання працівників аграрного формування у часі і просторі для досягнення найбільшої ефективності трудових процесів за умов відповідної технології та організації сільськогосподарського виробництва. Поєднання учасників трудового процесу в часі забезпечується різними формами поділу й кооперації праці, організацією обслуговування робочих місць, запровадженням раціональних режимів праці. Просторове поєднання працівників в аграрному виробництві знаходить практичне втілення в різних формах побудови виробничих підрозділів сільськогосподарського підприємства та закріпленні робітників за відповідними робочими місцями тощо.

До організаційного прогресу належать не лише вдосконалення безпосередньо процесів аграрного виробництва і праці, а й функціонування окремих або всієї сукупності елементів господарського механізму - системи управління, планування, фінансування, матеріального стимулювання, матеріально-технічного забезпечення, науково-технічного обслуговування тощо.

Постійна раціоналізація системи господарювання є важливою передумовою поліпшення організації виробничої діяльності сільськогосподарського підприємства, засобом поєднання досягнень науково-технічного та організаційного прогресу, що сприяє підвищенню ефективності аграрного виробництва через його всебічну інтенсифікацію.

Для забезпечення ефективного управління організаційним прогресом важливо своєчасно виявляти і правильно оцінювати тенденції його розвитку, прогресивні й небажані зміни у формах організації сільськогосподарського виробництва та праці, функціонуванні окремих чи всієї сукупності елементів господарського механізму аграрних формувань.

Контрольні запитання:

1. Поняття засобів виробництва аграрних формувань.
2. Характеристика показників ефективності використання основних засобів в сільськогосподарських підприємствах.
3. Шляхи поліпшення забезпечення засобами виробництва сільськогосподарських підприємств.
4. Як визначається номенклатура технічних засобів сільськогосподарських підприємств?
5. Поняття системи машин.
6. Основні напрями раціональної організації МТП.
7. Характеристика транспортних робіт.
8. Поняття інноваційної діяльності аграрних формувань.
9. Характеристика організаційного прогресу.
10. Особливості використання організаційних факторів розвитку.
11. У чому полягає інноваційна політика сільськогосподарського підприємства?

ТЕМА 7. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В РОСЛИНИЦЬКИХ ГАЛУЗЯХ

7.1. Поняття нормування і види норм. Принципи та методи нормування праці

Під нормуванням праці слід розуміти сукупність прийомів, які дозволяють раціоналізувати трудові процеси і встановити науково обґрунтовані норми праці.

Норми праці розраховують у вигляді норм виробітку, норм часу, норм обслуговування і керованості, норм чисельності і комплексних норм часу для конкретних виробничих умов з врахуванням дотримання встановлених якісних показників роботи.

Норма виробітку - це кількість роботи (в га, ц, штуках та ін.), яка повинна бути виконана одним або кількома робітниками за одиницю робочого часу (годину, зміну), а також річна норма виробництва продукції на одного робітника.

Норма часу - кількість робочого часу (в годинах, хвилинах, секундах), яку необхідно витратити на виконання одиниці роботи (га, ц, штуку та ін.).

Норма обслуговування - кількість об'єктів (машин, парників, кв.метрів теплиць, голів худоби та ін.), які повинен обслуговувати один чи кілька робітників протягом певного часу.

Норма керованості - кількість робітників або підрозділів, якими повинен керувати один чи кілька керівників (включаючи заступників керівника).

Норма чисельності - кількість робітників, які повинні обслуговувати певний об'єкт (агрегат, цех по переробці продукції та ін.) на основі чіткого розподілу їх кількість робочого часу, яку необхідно витратити на виконання обов'язків.

Комплексна норма часу - це комплекс взаємопов'язаних робіт одного технологічного призначення з розрахунку на кінцевий укрупнений вимірник (на одиницю площі, голову худоби чи на виробництво одиниці продукції).

Розрізняють норми праці: єдині, типові, місцеві і тимчасові.

Єдині норми належать до обов'язкових норм і використовуються в господарствах для нормування однакових видів робіт. Наприклад, навантажувально-розвантажувальні роботи, автотранспорті та ін.

Типові норми носять рекомендаційний характер і використовуються для нормування найбільш поширених видів робіт в сільськогосподарських підприємствах на основі типової технології і організації праці з урахуванням конкретних умов господарювання.

Місцеві норми застосовуються для нормування специфічних робіт конкретного аграрного формування, які не є типовими, а також у випадках, коли організаційно-технічні умови дозволяють встановлювати більш прогресивні норми порівняно з єдиними і типовими.

Тимчасові норми - це норми, що встановлюються на період освоєння сільськогосподарським підприємством нової продукції, техніки, технології, організації виробництва і праці, на які не розроблені норми і нормативи. Тривалість їх дії до 3 місяців.

Вихідними величинами, що регламентують встановлення норм, є нормативи часу на виконання окремих елементів операцій за їх складовими: швидкість руху агрегату, ширина захвату агрегату, режим роботи обладнання та ін.

До основних принципів нормування праці, положення яких слід враховувати при визначенні норм виробітку, належать:

- технічне, економічне та психофізіологічне обґрунтування норм виробітку в умовах застосування економічно вигідної технології і раціональної організації праці й при збереженні оптимальної інтенсивності праці виконавця протягом усієї робочої зміни з урахуванням різниці в продуктивності праці при входженні в роботу, в інтенсивний її період і при зниженні продуктивності внаслідок втоми;
- єдність і гнучкість при розробці норм виробітку на ідентичні роботи з урахуванням диференційованих нормоутворюючих факторів - засміченості поля, висоти травостою, фізичного стану ґрунту, його вологості тощо;
- диференціація норм праці залежно від природно-економічних і організаційно-технічних умов;
- прогресивність норм праці залежно від технології виробництва, новітності технічних засобів, раціональної організації праці, робочих місць, методів та прийомів праці;
- нормування допоміжних робіт і робіт обслуговуючого персоналу.

Метод нормування - це дослідження трудового процесу за основними його елементами та визначення способу, за допомогою якого встановлюється норма виробітку. Для розробок норм праці застосовують аналітичне (поелементне) і сумарне нормування.

Аналітичне нормування передбачає розробку норм праці на основі вивчення складових елементів робочого дня (зміни), нормоутворюючих факторів і проектування раціональної організації трудового процесу. Воно дозволяє встановлювати науково обгрунтовані прогресивні норми, які розраховані на застосування передових прийомів роботи і повне використання робочого часу із дотриманням необхідних санітарно-гігієнічних і психофізіологічних умов. Аналітичне нормування включає два методи: аналітично-експериментальний і аналітично-розрахунковий.

Аналітично-експериментальний метод полягає в тому, що норми праці розробляють в типових для даної зони умовах виробництва шляхом відповідних спостережень безпосередньо на робочих місцях. Нормування цим методом складається із кількох послідовно виконуваних етапів роботи: а) підготовка до вивчення трудового процесу; б) організація спостереження, обробки та аналізу отриманих матеріалів; в) проектування раціональної організації трудового процесу; г) розробка нормативів і норм праці; д) виробнича перевірка норм і внесення в них необхідних коригувань; е) впровадження норм праці.

Аналітично-експериментальний метод дозволяє виявити недоліки у використанні робочої сили і засобів виробництва та здійснити заходи з правильної організації праці, спрямовані на подальше підвищення його продуктивності. Разом з тим це самий складний і трудомісткий метод, що потребує багаточисельних спостережень, замірів і розрахунків.

Аналітично-розрахунковий метод полягає в тому, що норми праці встановлюють по типових нормативах, які розраховані аналітично-експериментальним методом для кожного елементу трудового процесу і диференційовані залежно від природних та організаційно-технічних умов.

Для нормування праці цим методом в сільськогосподарському підприємстві проводять паспортизацію полів, багаторічних насаджень і тваринницьких ферм, яка передбачає вивчення і систематизацію умов виконання робіт. В рослинництві на кожну оброблювану ділянку складають відомість паспортизації. До неї записують площу ділянки, її довжину та ширину; розподіл цієї площі по класах довжини гону, кута схилу залежно від інших особливостей (кам'янистість, пересиченість перешкодами, складність конфігурації та ін.); тип ґрунту та його механічний склад. Відомості для паспортизації одержують із планів землекористування, ґрунтових карт, матеріалів землеустрою, агроґрунтових і агрогосподарчих обстежень та

безпосередньо при огляді поля чи саду. На основі відомостей паспортизації по ділянках розраховують середні показники умов роботи в цілому по підприємству та його підрозділах і заповнюють відповідні відомості. Користуючись даними паспортизації, підбирають нормативи, які розроблені для аналогічних умов роботи, і по них розраховують конкретні норми праці з урахуванням врожайності сільськогосподарських культур, складу агрегатів та агротехнічних вимог до робіт, які підлягають нормуванню (норми висіву насіння, садіння саджанців, внесення добрив, глибини обробки ґрунту та ін.).

Сумарне нормування полягає в тому, що норми праці встановлюють на основі виробничого досвіду або по фактичному виробітку виконавців без вивчення складових елементів трудового процесу і нормоутворюючих факторів. Воно включає такі методи: 1) на основі власного досвіду нормувальника, коли норми праці визначають на основі досвіду та інтуїції окремих осіб, які обізнані зі змістом і трудоємкістю роботи; 2) метод аналогії (порівняння), за якого нормування здійснюється по нормах, що встановлені для інших подібних за технологією та організацією робіт; 3) дослідно-статистичний метод, за допомогою якого норму праці розраховують як середню величину фактичного виробітку кількох виконавців. Недоліком сумарного нормування є те, що робочий час враховується орієнтовно, не аналізуються фактори, що впливають на його затрати, не узагальнюються передові прийоми роботи.

7.2. Вивчення та раціоналізація трудових процесів

При вивченні та раціоналізації трудових процесів їх розчленовують на трудові прийоми, трудові дії та трудові рухи.

Трудовий рух - одноразове переміщення рук, ніг або корпусу виконавця в процесі праці.

Трудова дія - це частина прийому, яка складається із кількох цілеспрямованих дій виконавця, які виконуються без перерви.

Трудовий прийом являє собою самостійну, технологічно однорідну частину трудового процесу. Межею між прийомами є момент включення в процес або виключення із нього предмету чи знаряддя праці. Прийоми, які взаємопов'язані технологічною послідовністю, утворюють комплекс.

Операція - це закінчений елемент технологічного процесу, періодично і послідовно повторюваний у часі та просторі.

Трудовий процес являє собою цілеспрямовану сукупність впливу одного або групи робітників на предмети праці за допомогою засобів праці з метою зміни їх змісту і перетворення в іншу якість.

Процес виробництва - це сукупний процес праці людей і природних факторів щодо створення матеріальних благ, необхідних людям для задоволення своїх потреб.

Стадія виробництва - однорідна і закінчена в технологічному відношенні частина виробничого процесу, яка характеризується послідовністю зміни стану продуктів праці і організаційною послідовністю.

Для вивчення затрат робочого часу використовують три способи: хронографію (фотографію) робочого дня, хронометраж та фотохронометраж.

Хронографія (фотографія) - це спосіб вивчення використання робочого часу шляхом замірів його затрат по операціях та їх елементах у порядку послідовності їх виконання з урахуванням всіх нормоутворюючих факторів протягом усього робочого дня.

Фотографію проводять з метою одержання вихідних даних для: а) удосконалення організації праці та скорочення нераціональних затрат часу; б) встановлення нормативів часу на виконання окремих елементів трудового процесу (підготовчо-заклучні роботи, основну роботу, додаткову, особисті потреби та відпочинок протягом зміни); в) удосконалення організації трудового процесу та взаємоузгодження у виконанні робіт окремими робітниками.

Розрізняють індивідуальну і групову фотографію. Якщо виконавець (виконавці) сам фіксує затрати часу на виконання окремих укрупнених елементів, то це називають самофотографією.

При обробці результатів спостережень визначають затрати часу по кожному елементу роботи шляхом віднімання від поточного часу його значення по попередньому елементу.

Хронометраж - це спосіб вивчення використання робочого часу на виконанні окремих повторюваних елементів операції, які можуть бути розчленовані до прийомів, дій і рухів. Наприклад, визначити норматив на один поворот посівного агрегату; на встановлення однієї рослини суниці у саджалку; норматив сортування насіння зернових культур, овочів, фруктів та інші поелементні нормативи, що є основою для визначення норм виробітку на ці роботи.

Фотохронометраж - комбінований вид спостережень, що включає фотографію робочого часу і хронометрах окремих трудових прийомів або їх комплексів, що часто повторюються. Хронометражні спостереження при фотохронометражі ведуть тільки безперервним

способом із визначенням обсягу виконуваної роботи. Точність хронометражних замірів має бути в межах 1 секунди.

В сільськогосподарському виробництві виконується велика кількість робіт, що вимагає різних методичних підходів до визначення норм виробітку. Проте всі вони мають і загальні риси, за яких роботи можна класифікувати по групах і розробити норму виробітку для кожної з них за відповідною методикою.

Сільськогосподарські роботи класифікують у такі групи: кінно-ручні; механізовані польові; механізовані стаціонарні; будівельно-ремонтні; допоміжні. Загальними рисами, притаманними роботам кожної групи при встановленні норм виробітку, є те, що вони мають єдину структуру класифікації затрат часу (підготовчо-заклучна, основна, допоміжна робота), а відмінність між ними полягає в тому, що нормоутворюючі фактори неоднакові і це повинна враховувати методика розрахунків норм і нормативів.

7.3. Нормування праці на ручних роботах в рослинництві

До ручних робіт у трудових процесах галузі рослинництва відносять самостійні чи допоміжні після механічної обробки, виконані за допомогою найпростіших знарядь виробництва (лопат, серпів, ножів та ін.) без залучення сторонніх джерел енергії. До таких робіт належать багато трудових операцій, серед яких прополювання просапних культур і суниці, збір овочів, ягід та ін.

В організаційному плані виділяють ручні роботи, які виконуються за схемою простої кооперації праці (доочищення коренеплодів буряків, косовиця, перебирання картоплі, цибулі та ін.) і взаємопов'язані єдиною поставленою метою. Як, наприклад, скиртування сіна та соломи. На цих роботах відбуваються поділ праці між виконавцями та більш складна його кооперація.

Одиницями виміру обсягів ручних робіт у рослинництві є: площа, штуки, маса та ін.

Характерними ознаками ручних робіт є різноманітність та динамізм зміни нормоутворюючих факторів, оскільки ступінь впливу цих факторів на нормативи праці може змінюватись протягом робочої зміни (дня) і має свою специфіку для кожного виду робіт.

Норми праці на ручних роботах диференціюються на декілька груп залежно від конкретних умов виробництва. Наприклад, за рівнем засміченості посівів виділяють три ступені засміченості площі (ділянок): слабку, середню й сильну.

Норми на ручні роботи наводяться у збірниках типових норм і нормативів. За необхідності норми виробітку уточнюють чи розробляють за матеріалами спостережень. З цією метою спочатку визначають погодинну продуктивність праці виконавця (W):

$$W = \frac{G}{T_{\text{опер}}}, \quad (7.1)$$

де: G - фактично виконаний обсяг роботи або одержаної продукції; м², ц, т, та ін.; T_{опер.} - фактичний час оперативної роботи, год.

Змінна норма на ручних роботах розраховується за такою формулою:

$$H_{\text{зм}} = W \cdot \frac{T_{\text{зм}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{он}})}{60 + (T_{\text{обс}} + T_{\text{в}})}, \quad (7.2)$$

де: T_{зм} - встановлена тривалість робочої зміни, хв.; T_{пз} - норматив часу на підготовчо-заклучні роботи, хв.; T_{он} - час на задоволення особистих потреб (нормативний час на задоволення особистих потреб становить 10 хв.); T_{обс} - норматив часу на обслуговування робочого місця з розрахунку на годину оперативної роботи, хв.; T_в - час на відпочинок виконавця з розрахунку на 1 год. часу безпосереднього виконання роботи, хв.

У таблиці 7.1 наведені нормативи витрат часу, які потрібні для виконання окремих елементів робочого процесу.

Таблиця 7.1

Нормативи витрат часу на окремі елементи робочого процесу

Група робіт за складністю виконання	Час підготовчо-заклучних робіт, хвилини за зміну	Час на відпочинок виконавця, хв. на 1 годину оперативного часу	Час на обслуговування робочого місця на 1 годину оперативної роботи
I	5	5	1
II	8	7	2
III	11	9	3
IV	14	12	4
V	-	-	5

7.4. Нормування механізованих польових робіт

Нормоутворюючі фактори на механізовані польові роботи за характером впливу на нормативи праці умовно поділяються на змінні й постійні.

За своєю техніко-технологічною і біологічною однорідністю змінні фактори розподіляють на три групи: технічні, технологічні та біологічні.

До групи технічних факторів належать теплові й енергетичні показники тракторів, комбайнів та інших сільськогосподарських машин, конструктивні особливості цих машин тощо, зокрема: швидкість руху, ширина захвату, пропускна здатність, місткість бункерів, насінневих ящиків, резервуарів, трудомісткість обслуговування та ін.

Технологічна група факторів визначається особливостями технології виробництва й агротехнічними вимогами до вирощування сільськогосподарських культур. До їх складу входять: глибина обробітку ґрунту, ширина міжрядь, норми висіву насіння, внесення добрив і отрутохімікатів, способи виконання робіт тощо.

Біологічні фактори зумовлені біологічними особливостями розвитку сільськогосподарських культур, тому нормативи праці залежать від: врожайності культур, густоти рослин та ступеня їх полеглистості, засміченості полів, вологості ґрунту. Ці фактори є найбільш мінливими залежно від особливостей сільськогосподарських культур та погодних умов конкретного року.

Постійні фактори безпосередньо впливають на величину норм праці, але є відносно сталими в часі. До них належать: довжина гонів, рельєф, висота над рівнем моря, конфігурація ділянок, кам'янистість ґрунту та ін. Кількісні параметри постійних факторів урахуються в процесі паспортизації полів та пасовищ.

На механізованих польових роботах норми праці можна встановлювати як за допомогою раніше розроблених нормативів праці на окремі елементи трудових операцій, так і на основі визначення погодинної продуктивності агрегатів чи виконавців. Помноживши погодинну продуктивність агрегату на розрахункову кількість годин основного часу, визначають змінну норму виробітку.

При розрахунках норм виробітку за нормативами необхідно передбачати конкретні умови (довжину гону, рельєф, конфігурацію поля та ін.), що досягається паспортизацією останніх.

При другому способі проводяться хронографічні спостереження і на їх основі розробляються обґрунтовані нормативи на окремі

елементи трудових операцій, а потім відповідними аналітичними розрахунками визначаються норми виробітку. Одночасно розраховують витрати пального, електроенергії, інших матеріалів на фізичну одиницю роботи (га, т, ц).

Аналітичні розрахунки за обох способів однакові і насамперед передбачають визначення раціонального балансу часу зміни за формулою:

$$T_{зм} = T_{пз} + T_o + T_{пов} + T_{зав/вив} + T_{пер} + T_{обс} + T_v + T_{оп}, \quad (7.3)$$

де: $T_{зм}$ - визначена тривалість зміни; $T_{пз}$ - норматив часу на підготовчо-заклучні роботи; T_o - час основної роботи; $T_{пов}$ - час, витрачений на повороти та заїзди; $T_{зав/вив}$ - час на завантаження посівних агрегатів, заправку обприскувача робочим розчином; $T_{пер}$ - час внутрішньозмінних переїздів з ділянки на ділянку, включаючи агрегування; $T_{обс}$ - час організаційно-технологічного обслуговування агрегату в загоні; T_v - норматив часу на відпочинок виконавця; $T_{оп}$ - норматив часу на особисті потреби.

Норма виробітку на механізовані польові роботи розраховується за формулою:

$$H_{зм} = 0,1 V_p V_r T_o, \quad (7.4)$$

де: $0,1 V_p V_r$ - погодинна продуктивність агрегату, га; V_p - робоча ширина захвату агрегату, м; V_r - робоча швидкість агрегату, км/год.

Ширина захвату агрегату розраховується таким чином:

$$V_p = V_k n K, \quad (7.5)$$

де: V_k - конструктивна ширина захвату, м; n - кількість робочих машин в агрегаті; K - коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату (на посіві, збиральних роботах, міжрядному обробітку дорівнює 1,0; на передпосівному обробітку ґрунту - 0,95-0,97; на оранці внаслідок розміщення корпусів плуга становить 1,02-1,07).

Фактична робоча швидкість розраховується на основі проведення спостережень за формулою:

$$V_p = \frac{Ln}{1000 T_{фo}}, \quad (7.6)$$

де: L - довжина гону, м; n - число робочих проходів; $T_{фo}$ - фактичний час основної роботи, год.

Розрахунковий час основної роботи визначають за формулою:

$$T_o = \frac{T_{зм} - (T_{нз} + T_{обс} + T_{\epsilon} + T_{он})}{1 + t_{нов} + t_{нов/розв} + t_{пер}} \cdot t_{нов} + \frac{T_{нов} \cdot V_p}{3,6L}, \quad (7.7)$$

де: $t_{пов}$ - коефіцієнт поворотів.

$$t_{нов/розв} = T_{нов/розв} \cdot \frac{0,1B_p V_p H_{\epsilon}}{60 \cdot \epsilon \cdot \varphi}, \quad (7.8)$$

де: $t_{нав/розв}$ - коефіцієнт навантаження/розвантаження; H_{ϵ} - норма висіву (обприскування та ін.), ц/га(кг/га); ϵ - ємкість насінневого ящика (резервуара обприскувача; φ - коефіцієнт використання ємкості насінневого ящика (резервуара обприскувача)

$$t_{пер} = (T_{м} + \frac{l_{пер}}{V_{пер}}) \cdot \frac{0,1B_p V_p \cdot n}{S_{сер}}, \quad (7.9)$$

де: $t_{пер}$ - коефіцієнт внутрішньозмінних переїздів; $T_{пш}$ - середня тривалість підготовки агрегату в транспортне положення; $l_{пер}$ - середня відстань переїзду; $V_{пер}$ - швидкість агрегату при переїзді, км/год.; n - кількість однотипних агрегатів, одночасно працюючих на ділянці; $S_{сер}$ - середня площа оброблюваної ділянки, га.

Контрольні запитання:

1. Поняття нормування і види норм.
2. Принципи і методи нормування.
3. Класифікація сільськогосподарських робіт.
4. Які роботи належать до ручних у трудових процесах?
5. Які вихідні величини регламентують встановлення норм.
6. Способи вивчення затрат робочого часу.
7. Характеристика нормоутворюючих факторів механізованих польових робіт.
8. Які основні принципи нормування праці слід враховувати при визначенні норм виробітку.
9. Характеристика технологічних і технічних нормоутворюючих факторів.

ТЕМА 8. ОРГАНІЗАЦІЯ РОСЛИННИЦЬКИХ ГАЛУЗЕЙ

8.1. Організація виробничих процесів в рослинницьких галузях

Виробничий процес - це сукупність взаємопов'язаних дій людей, засобів праці та природних процесів, спрямованих на виготовлення продукції. Основними виробничими процесами в рослинництві є: обробіток ґрунту (основний і поверхневий), внесення добрив, сівба (садіння), догляд за рослинами, обприскування (обпилювання), збирання врожаю.

В сільськогосподарських підприємствах здійснюються різноманітні виробничі процеси, які поділяють за такими ознаками: призначення, часовий характер, ступінь механізації тощо.

За призначенням виробничі процеси поділяються на основні, допоміжні, побічні та обслуговуючі. Основні процеси - це процеси безпосередньо пов'язані із виготовленням основної продукції підприємства, які визначають його виробничу спеціалізацію. До допоміжних належать процеси виготовлення продукції, яка використовується всередині самого підприємства для забезпечення нормального функціонування основних процесів. Побічні процеси пов'язані із виготовленням продукції, яка не стосується основного виробництва. Обслуговуючі процеси забезпечують нормальні умови здійснення основних і допоміжних (транспорт, зберігання продукції).

За часовим характером виробничі процеси поділяють на дискретні та безперервні. Особливістю дискретних процесів є циклічність. Безперервні процеси властиві виробництву сільськогосподарської продукції, яке не потребує технологічної циклічності.

За ступенем автоматизації розрізняють ручні, механізовані, автоматизовані та автоматичні процеси. Ручні процеси здійснюються безпосередньо за допомогою фізичної сили робітника, яка є основним джерелом енергії. Механізовані процеси виконуються робітником за допомогою машин, де він безпосередньо виконує тільки допоміжні операції. Автоматизовані процеси виконуються безпосередньо машинами під наглядом робітника, який може виконувати тільки деякі допоміжні операції. Автоматичні процеси здійснюються машинами (без участі робітника) за спеціально розробленими програмами.

Основною структурною одиницею виробничого процесу є операція, тобто закінчена частина виробничого процесу, яка виконується на одному чи кількох робочих місцях, одним або

кількома робітниками (бригадою) і характеризується комплексом послідовних дій над певним предметом праці.

Виробничий процес та окремі його операції мають бути раціонально організовані в просторі і часі, що передбачає дотримання певних принципів.

Організація виробничого процесу в часі характеризується способами поєднання операцій технологічного процесу, структурою та тривалістю виробничого циклу. Виробничий цикл - це календарний період від початку до закінчення процесу виготовлення продукції, тобто час, протягом якого запуснені в основне виробництво вихідні матеріали та напівфабрикати (предмети праці) перетворюються на готову продукцію

Виробничі процеси, які відбуваються в рослинницьких галузях, є дуже складними за своїм характером, оскільки з одного боку вони передбачають участь у виготовленні цієї продукції людини, а значить її праці, а з другого - природних процесів.

До організації будь-якого виробничого процесу ставляться два види вимог: технологічні та організаційно-економічні. Технологічні вимоги базуються на дотриманні певних кількісних та якісних показників при виконанні сільськогосподарських робіт, якими є: глибина обробітку ґрунту і загортання насіння, ширина міжрядь, висота скошування трав і зернових культур, строки виконання робіт тощо.

Організаційно-економічні вимоги виходять із необхідності високопродуктивного використання сільськогосподарської техніки при мінімальних витратах виробництва з розрахунку на одиницю продукції (роботи), тобто повинен бути встановлений тісний взаємозв'язок між дотриманням технологічних вимог і раціональним використанням засобів виробництва та робочої сили.

Виконання кожної виробничої операції має здійснюватися в суворо визначений час у єдиному виробничому темпі, що задається на певній роботі базовою сільськогосподарською машиною, яка дає змогу раціонально використовувати всі інші допоміжні засоби. Наприклад, на сівбі зернових базовою ланкою є посівний агрегат. До нього повинні бути підібрані відповідні засоби передпосівної підготовки ґрунту, доставки насіння, добрив тощо, які б не стримували роботу цього агрегату. На збиранні врожаю зернових культур базовою машиною є комбайн, до якого добирається відповідний набір техніки з транспортування і доробки зерна, що сприяє максимальному використанню його продуктивності.

Важливим елементом забезпечення організаційно-економічних вимог є правильне комплектування і підготовка до роботи агрегатів. Так, кількість машин в агрегаті повинна давати змогу раціонально використовувати потужність тягових засобів при встановленій швидкості руху і забезпечити найвищу в даних виробничих умовах продуктивність агрегатів.

При організації ручних робіт (прополювання, збирання овочевої продукції, яблук тощо) необхідно забезпечити раціональне використання живої праці, її безперервність, оптимальні фізичні зусилля робітника, раціональні режими праці та відпочинку.

Методи і прийоми праці встановлюють з урахуванням якісного виконання робіт при пересуваннях виконавців за найбільш короткими відстанями і мінімально можливій кількості робочих дій і рухів. Інвентар, тара, інструмент повинні бути зручними для працівників і своєчасно доставленими на робоче місце.

У процесі здійснення всіх сільськогосподарських робіт виконавці мають контролювати їх якість (через певні проміжки часу проводити заміри глибини обробітку ґрунту, загортання насіння, добрив, виявляти наявність чи відсутність втрат продукції при її збиранні та ін).

Для раціональної організації сільськогосподарського виробництва потрібно всебічно враховувати принципи організації трудових або виробничих процесів, які проявляють свою дію в різний час і з неоднаковою силою залежно від умов, в яких здійснюються ці процеси. В одних випадках їх дія поширюється на всі сторони сільськогосподарського виробництва; в других - на його окремі сегменти; в третіх - на методи і прийоми праці.

Принципи організації виробничих процесів поділяються на такі групи:

- загальні принципи раціональної організації трудового процесу, механізм дій яких поширюється на всі його сторони. До них належать принципи пропорційності, синхронності, ритмічності, безперервності, запасу ресурсів;
- часткові принципи, які впливають на окремі елементи процесу праці. Це - принципи паралельності, вузького місця, оптимальної інтенсивності праці;
- принципи раціонального встановлення методів і прийомів праці, а саме: економії рухів (мінімальних переміщень), зручної пози робітника.

Використовуючи в практиці положення наведених принципів можна раціонально організувати будь-який виробничий процес.

Принцип пропорційності передбачає встановлення кількісних і якісних співвідношень в розстановці робітників і машин при виконанні взаємопов'язаних виробничих процесів і окремих їх елементів.

Принцип синхронності полягає у виконанні взаємопов'язаних трудових процесів і кожного їх елемента в суворо визначений час. Інакше порушується їх єдність, що призводить до непродуктивних втрат робочого часу людей і машин, знижує продуктивність праці. З метою забезпечення синхронності доцільно складати відповідні графіки із визначенням обсягів робіт і точно розрахованого часу їх проведення протягом дня.

Принцип ритмічності передбачає здійснення одного чи кількох взаємопов'язаних трудових процесів або їх елементів в одному темпі на механізованих виробничих процесах ритм визначають технічні засоби, за допомогою яких виконують основний трудовий процес, або його найбільш важливі елементи.

Принцип безперервності вимагає виконання трудового процесу з мінімальними перервами або без них. При цьому кожен наступний елемент його повинен бути продовженням попереднього без додаткових зупинок, переміщень та ін.

Принцип запасу ресурсів передбачає можливість виходу з ладу у виробничих умовах окремих елементів, особливо в системі засобів праці. Це призводить до порушення технологічного процесу, зокрема відповідного ритму роботи. Використання не наявних у резерві засобів праці дає змогу продовжити виробничий процес. Кількість та номенклатура запасу ресурсів - предметів праці і засобів виробництва - визначаються окремо для постійно використовуваних засобів.

Принцип паралельності полягає у забезпеченні одночасної роботи людини і машини, а також одночасної участі в трудовому процесі різних органів працівника (рук, ніг, тулуба). Додержання даного принципу скорочує затрати часу на виконання операцій і тим самим підвищує продуктивність праці.

Принцип вузького місця - виявлення при організації виробничих процесів так званих слабких ланок у техніці, технології та організації праці, які негативно впливають на виробничий процес у цілому. Так, у системі машин, виконують окремі взаємопов'язані операції, найменш продуктивна машина задаватиме тон і впливатиме на рівень продуктивності. Аналіз технологічної схеми виробничого процесу дає змогу виявити найбільш трудомісткі її ланки і без порушення вимог технології здійснити потрібні заходи для чіткої організації виробничих процесів.

Принцип оптимальної інтенсивності праці передбачає встановлення на основі фізіологічних та інженерно-економічних досліджень такого рівня інтенсивності праці, який забезпечував б її високу продуктивність при оптимальній фізичній та нервовій напрузі. Такою оптимальною величиною прийнято вважати інтенсивність праці, в результаті якої робітник може за короткий строк (не пізніше як до наступної зміни) відновити витрачену енергію без шкоди для свого здоров'я. Орієнтовним критерієм для визначення інтенсивності праці може бути така структура затрат робочого часу зміни: на підготовчо-заключну роботу - 8-12, на оперативну роботу - 84-85%.

Принцип економії рухів (мінімальних переміщень) передбачає виключення при виконанні трудового процесу зайвих прийомів, дій і рухів, якими є перекладання засобів праці або інструменту з однієї руки в другу, непотрібні нагинання, повороти, присідання тощо.

Принцип зручної пози працюючого доповнює принцип економії рухів. При виборі пози слід враховувати, що м'язове напруження під час роботи стоячи, не правило, більше ніж при роботі сидячи. Чергування роботи стоячи і сидячи значно зменшує втому оскільки навантаження розподіляється на різні м'язи. Тому під час роботи слід створювати умови, щоб можна було періодично змінювати позу й виконувати симетрично плавні колові рухи, переміщуючи вантажі по можливості по ковзких площинах.

8.2. Організація рільництва

Рільництво є однією з провідних галузей сільського господарства, що поєднує вирощування різних культур: зернових, цукрових буряків, кукурудзи, соняшнику, картоплі та ін. і постачає значну частину концентрованих та грубих кормів для тваринництва.

Організація рільництва здійснюється відповідно до мети виробничої діяльності того чи іншого аграрного формування і спрямована на: підвищення врожайності польових культур, які вирощуються в даному господарстві, зниження собівартості продукції, зростання продуктивності праці і прибутковості господарювання.

Спеціалізація рільництва визначається виробничим напрямом певного сільськогосподарського підприємства і характеризується структурою його товарної і валової продукції. Вона формується залежно від розміщення підприємства, прийнятої системи землеробства тощо.

З метою створення сприятливих умов для раціонального використання землі, підвищення її родючості посівні площі окремих

польових культур повинні обмежуватись рекомендованими для кожної природно-економічної зони сівозмінами.

Сівозміна - це науково обгрунтоване чергування у часі і просторі вирощування сільськогосподарських культур на орних землях. Вона повинна забезпечити раціональну структуру посівних площ (відсоткове співвідношення площі окремої культури в загальній посівній площі), спрямовану на підвищення врожайності і родючості ґрунту. Залежно від конкретних умов в сільськогосподарському підприємстві може бути кілька типів сівозмін: польові, кормові, спеціальні.

Раціональне поєднання різних сівозмін в певному господарстві називають системою сівозмін.

Головний економічний зміст сівозмін полягає: в структурі посівних площ, що відповідає природним умовам і спеціалізації сільськогосподарського підприємства; встановленні розмірів і числа полів; в правильному їх розміщенні на території господарства, що створює умови для високопродуктивного використання ріллі, сільськогосподарської техніки і трудових ресурсів.

При виборі найбільш економічно вигідних сівозмін та структури посівних площ для даної природно-економічної зони потрібно провести їх організаційно-економічну оцінку. З цією метою використовують такі показники, як: 1) валова продукція з усієї сівозмінної площі, яка може бути одержана за умов впровадження прогресивної технології, техніки і організації виробництва у вартісних, натуральних показниках і кормових одиницях; 2) затрати праці на виробництво цієї продукції, люд.-год.; 3) прямі матеріально-грошові витрати з рорахунку на 100 грн. валової продукції, грн.; 4) умовно чистий дохід з 1 га сівозмінної площі, грн.; 5) продуктивність праці, виробництво валової продукції на середньорічного робітника, грн.

Для оцінки вибирають не менше трьох варіантів сівозмін, рекомендованих для даної природно-економічної зони. Вихідні дані щодо врожайності культур та витратні показники одержують із технологічних карт вирощування польових культур, що входять до складу сівозмін.

Важливою умовою при оцінці сівозмін та організації рільництва є обгрунтоване визначення рівня врожайності всіх культур, які вирощує сільськогосподарське підприємство.

Вихідними даними для планування врожайності можуть бути: середня досягнута її величина за попередні 3-5 років; дані про вирощувані сорти, застосовувані добрива, засоби захисту рослин,

технологію вирощування сільськогосподарських культур; наявність матеріально-технічних ресурсів, які можуть бути використані в плановому році; досягнута найвища врожайність в аграрному формуванні, його підрозділах та інших організаціях (науково-дослідних установах), що перебувають в аналогічних умовах сільськогосподарського виробництва.

Для планування врожайності застосовують різні методи: динамічних коефіцієнтів, коригування досягнутої врожайності залежно від освоєння комплексу агротехнічних заходів; метод найменших квадратів, вирівнювання ламаної кривої врожайності за попередні 8-10 років і встановлення тенденцій середньорічного її зростання (зниження) тощо.

Планування врожайності методом економіко-математичного прогнозування здійснюється шляхом розрахунків кількісних показників по кожному нормоутворюючому фактору: наявності в ґрунті поживних речовин за їх елементами при середніх багаторічних умовах сільськогосподарського виробництва; зміни врожайності сільськогосподарських культур залежно від вмісту в ґрунті елементів живлення; плану внесення добрив; впровадження нових сортів; прогнозування організаційних і погодних умов тощо.

Контрольні запитання:

1. Поняття виробничого процесу.
2. За якими ознаками поділяють виробничі процеси?
3. Що є основною структурною одиницею виробничого процесу?
4. Принципи організації виробничих процесів в сільськогосподарському виробництві.
5. Охарактеризуйте загальні принципи раціональної організації трудового процесу.
6. На які елементи процесу праці впливають часткові принципи?
7. Види основних виробничих процесів у рослинництві та їх характеристика.
8. Що являє собою організація рільництва?
9. Поняття системи землеробства.
10. У чому полягає основний економічний зміст сівозмін?
11. Як здійснюється планування врожайності методом економіко-математичного прогнозування?

ТЕМА 9. ОРГАНІЗАЦІЯ І ОЦІНКА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

9.1. Формування підприємницького капіталу сільськогосподарського підприємства

Для здійснення підприємницької діяльності в сільськогосподарському виробництві необхідно мати певний стартовий капітал, без наявності якого не може бути підприємництва. Чим потужнішим і ефективнішим є капітал підприємця, тим більш вагомими будуть результати його діяльності.

Під поняттям „капітал” слід розуміти матеріальні та грошові кошти, а також інтелектуальні напрацювання і організаторські навички, які використовуються у процесі виробництва і його обслуговування та слугують джерелом і засобом отримання прибутку.

Економічну й елементну структуру підприємницького капіталу сільськогосподарського підприємства можна відобразити таким чином: 1) засоби виробництва (будівлі, споруди, устаткування, рухомий склад транспорту, багаторічні насадження, робоча і продуктивна худоба, тощо), що можуть використовуватися підприємцем як об'єкти власності, а також на правах оренди, лізингу, тимчасового користування тощо, тобто на законній підставі; 2) матеріальні оборотні елементи виробництва (насіння, добрива, отрутохімікати, паливо, запчастини, тара і таропакувальні матеріали, пристосування й інструменти одноразового або короткочасного використання); 3) оборотні кошти у грошовій формі (фонд оплати праці, кошти для придбання елементів оборотних фондів, фонди обігу, у тому числі грошові кошти на розрахунковому рахунку у банку); 4) інтелектуальну власність (якщо вона може бути прийнята аграрним виробництвом або ринком), тобто власне підприємницька ідея, спосіб виробництва кінцевої сільськогосподарської продукції або сировини, спосіб надання товару нових властивостей і якісних характеристик (тобто все те, що прийнято називати "ноу-хау").

Виходячи з цього, величина підприємницького капіталу K_p може бути розрахована за такою формулою:

$$K_p = Z_v + K_o + M_o + V_{in}, \quad (9.1)$$

де: Z_v - засоби виробництва; K_o - оборотні кошти; M_o - матеріальні оборотні елементи; V_{in} - інтелектуальна власність (нематеріальні активи).

Залежно від того, хто надає сільськогосподарському підприємству грошові кошти для інвестування, розрізняють

підприємницький і позичковий капітал. Підприємницький капітал, як відомо, відображує певну суму коштів, що вкладаються у конкретне виробництво з метою отримання прибутку або прав управління підприємством (акціонерним товариством) через прями чи портфельні інвестиції. На відміну від підприємницького позичковий капітал прямо не вкладається в конкретне виробництво, а надається іншій особі (інвестору) в тимчасове користування на засадах повернення і сплати певного відсотка. У даному випадку він є специфічним товаром, а його ціною вважається депозитна (облікова) ставка чи позичковий відсоток.

Як відомо, капітал будь-якої підприємницької виробничої структури, в тому числі й аграрного формування, розподіляється на основний та оборотний за ознакою економічного призначення. До складу основного капіталу входять усі технічні засоби виробництва, як основа організації нормального процесу сільськогосподарського виробництва. Оборотний ж капітал включає все те, що „проходить” через сільськогосподарське підприємство і призначене для виробничого й особистого (колективом працюючих) споживання або продажу на ринку. Це насамперед насіння, добрива, засоби захисту рослин, сировина і матеріали, готова продукція (ще не реалізована, а також реалізована, але ще не оплачена покупцями), готівка у касі підприємства і на банківських рахунках, включаючи кошти на оплату праці працівників.

Розподіл капіталу на основний та оборотний має практичне значення у зв'язку з різним за часом його кругообігом і періодом повернення. Як відомо, кругообіг і повернення (відшкодування) оборотного капіталу здійснюється швидше порівняно з аналогічними процесами щодо основного капіталу. Якщо основний капітал сільськогосподарського підприємства відшкодовується частинами у вигляді амортизаційних відрахувань в міру його зношування (фізичного спрацювання), то оборотний - відразу ж після виробництва і реалізації сільськогосподарської продукції, її оплати споживачами. Це потрібно мати на увазі при організації нового аграрного формування, практичній реалізації нового підприємницького агропроекту або ідеї.

Близьким за значенням (сутністю) до поняття „капітал”, але не тотожним за величиною, є поняття капітальних вкладень (вкладень капіталу), які характеризують реальні інвестиції у відтворення основних фондів (фіксованих активів) і на приріст матеріально-виробничих запасів. Як правило, капітальні вкладення уособлюють певну сукупність фінансових коштів, що органічно пов'язана з функціону-

ванням основного капіталу. Таким чином, за абсолютною величиною капітал значно переважає капітальні вкладення, які в подальшому матеріалізуються переважно в найбільшому за розміром елементі капіталу - технічних засобах виробництва.

Організація нового сільськогосподарського підприємства потребує наявності достатнього капіталу. Потреба підприємця у певному обсязі капіталу залежить від планів його діяльності, його підприємницької ідеї, складності та масштабності її практичної реалізації. Розмір початкового капіталу залежить від галузі, в якій впроваджується конкретна підприємницька ідея (рослинництво, тваринництво та ін.).

Початковим прийнято називати капітал, який вкладається у будь-яку власну справу з самого початку практичної реалізації підприємницького проекту, на початковій стадії підприємницької діяльності в цілому.

Наявний підприємницький капітал, тобто сукупність усіх витрат у грошовій формі, які необхідно здійснити для реалізації певного підприємницького проекту і отримання очікуваного економічного ефекту може створювати відповідний імідж підприємця як ділової людини, і може бути однією з можливих гарантій досягнення комерційного успіху у власній діяльності. Потрібний розмір початкового (стартового) підприємницького капіталу сільськогосподарського підприємства визначається на основі економічних розрахунків щодо конкретного проекту, розробленого стосовно прийнятої нової підприємницької ідеї.

При розробці конкретного плану інвестицій доцільно враховувати можливі варіанти формування окремих складових підприємницького капіталу, а саме: а) необхідні приміщення можна не купувати, а взяти в оренду. Оскільки орендна плата включається у вартість товарної продукції сільськогосподарського підприємства, то передбачати на це відповідні інвестиції не потрібно. Отже, за такої можливості підприємець може зменшити потребу в стартовому капіталі. Це зменшення обсягу інвестицій буває досить відчутним за умови, коли необхідні приміщення (адміністративні, виробничі, складські тощо) купують разом з відповідною земельною ділянкою; б) можна купити (придбати) не нові, а такі, що були в користуванні засоби виробництва або придбати їх на засадах лізингу. Цим самим можна також помітно скоротити потрібну величину стартового підприємницького капіталу сільськогосподарського підприємства; в) за необхідності придбання нових засобів виробництва також можна зекономити певну суму власного підприємницького капіталу. Для

цього потрібно ґрунтовно вивчити можливі пропозиції ринку, ціни продажу устаткування, що коливаються у певних межах, і вибрати найбільш економічні його види; г) при визначенні суми потрібної готівки треба неодмінно враховувати проміжок часу між започаткуванням виробництва і надходженням перших доходів, оскільки в межах цього терміну потрібно виплачувати працівникам заробітну плату. Відповідно до тривалості такого періоду необхідно коригувати й обсяг фінансових коштів за відповідними статтями передбачуваних витрат.

У процесі розрахунків стартового підприємницького капіталу серед можливих варіантів потрібно обрати найкращий з них, що забезпечить мінімізацію потрібних інвестиційних ресурсів для сільськогосподарського підприємства.

Можливими джерелами формування підприємницького капіталу сільськогосподарського підприємства є: 1) фінансові результати попередньої підприємницької діяльності (власної або успадкованої); 2) особисті заощадження (у грошовій, речовій і товарній формі); 3) позичкові кошти (отримані в борг з певними зобов'язаннями).

В Україні має значне поширення такий спосіб формування початкового статутного капіталу, як „зростання з нуля”. Але при цьому потрібно пам'ятати, що отримати кредит не так просто, оскільки необхідна тверда гарантія щодо його вчасного повернення.

Усі кредити можуть мати різні строки повернення. Так, онкольні кредити або кредити до запитання повертаються на першу вимогу кредитора. Коротко-, середньо- та довгострокові кредити надаються відповідно на строк: до одного року, від одного до п'яти років, понад п'ять років.

При формуванні стартового (початкового) підприємницького капіталу підприємець має враховувати не тільки його загальну величину у вартісному виразі, а й прогнозовану економічну вигоду від вкладення його у сільськогосподарське підприємство, тобто розрахувати такі економічні показники, як: чистий приведений доход, індекс окупності та період окупності інвестицій.

9.2. Економічна оцінка ефективності господарської діяльності сільськогосподарського підприємства

Об'єктами економічної оцінки ефективності аграрних підприємницьких структур є: 1) організаційно-технічний рівень і обсяг виробництва сільськогосподарської продукції; 2) використання основних засобів і виробничих потужностей підприємств,

матеріальних ресурсів тощо; 3) досягнутий рівень продуктивності праці; 4) собівартість сільськогосподарської продукції (поточні витрати виробництва); прибутковість і рентабельність сільськогосподарського виробництва; 5) фінансовий стан аграрного формування і його стійкість.

В практиці господарювання, як правило, використовують такі два методи економічної оцінки ефективності (результативності) підприємницької діяльності: 1) порівняльний аналіз підприємницької діяльності даного підприємства та інших суб'єктів господарювання, які виробляють однакову або подібну сільськогосподарську продукцію; 2) аналіз господарської діяльності та фінансової результативності з використанням еталонної моделі сільськогосподарського підприємства, тобто визначення найкращих за даних умов виробництва значень економічних показників і порівняння з ними фактично досягнутих у тому або іншому розрахунковому періоді.

Ефективність виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства характеризує загальні результати господарювання, ступінь використання матеріально-технічних і трудових ресурсів (робочої сили), віддачу довгострокових капітальних вкладень та рівень поточних витрат на виробництво і реалізацію сільськогосподарської продукції. Щодо результативності фінансової підприємницької діяльності, то вона має відображати рівень прибутковості (дохідності) і рентабельності виробництва, динаміку в часі показників фінансового стану та фінансової стійкості сільськогосподарського підприємства.

Побудова системи показників економічної оцінки ефективності аграрного підприємництва базується на таких методологічних принципах: 1) результати і витрати, що використовуються з метою формування відповідних показників ефективності підприємницької діяльності, потрібно порівнювати як їхнє співвідношення або різницю; 2) кількісно вимірюваний результат діяльності має бути повним, тобто враховувати всі елементи, які вже не можуть повторюватись у подальших розрахунках; 3) поточні витрати не можуть мати у своєму складі будь-яких елементів результату; 4) усі показники економічної оцінки ефективності господарської діяльності аграрного формування доцільно розподіляти на два типи: ресурсні та витратні, тобто виділяти окремо ефективність відповідно застосовуваних та споживаних (поточних витрат на виробництво продукції) ресурсів як специфічних форм вияву загальної ефективності сільськогосподарського виробництва.

До системи основних показників економічної оцінки ефективності виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства належать: рівень задоволення потреб ринку, валовий та чистий прибуток, рентабельність виробництва, продуктивність праці, фондovіддача за обсягом продукції і прибутку.

Рівень задоволення потреб ринку (Рзпр) обчислюється порівнянням виробленої і реалізованої товарної продукції (Втп) та визначеного у процесі маркетингового дослідження ймовірного попиту ринку (О_{пр}) за формулою:

$$\text{Рзпр} = (\text{Втп} : \text{Опр}) \times 100 \quad (9.2)$$

Обсяг прибутку (валового та чистого) є важливим фінансово-економічним показником, що характеризує мету підприємницької діяльності сільськогосподарського підприємства. Проте абсолютна величина цього показника не досить повно характеризує фінансову результативність підприємництва. Тому економічно доцільно в даних цілях застосовувати коефіцієнт зростання валового прибутку (Квп), який визначається співставленням фактичної і запланованої його величин (відповідно Пфв і Ппв) за формулою:

$$\text{Квп} = \text{Пфв} : \text{Ппв} \quad (9.3)$$

Подібним чином можна розрахувати також коефіцієнт зростання чистого прибутку (Кчп):

$$\text{Кчп} = \text{Пфч} : \text{Ппч} \quad (9.4)$$

Для визначення рентабельності виробництва (Ррв) необхідно порівняти отриманий валовий (чистий) прибуток (Пв/ч) із сумою основних (Осз) та оборотних засобів (Обз):

$$\text{Ррв} = [\text{Пв/ч} : (\text{Осз} + \text{Обз})] \times 100 \quad (9.5)$$

Поряд з рентабельністю сільськогосподарського виробництва в цілому також обчислюють рівень рентабельності окремих видів рослинницької або тваринницької продукції (Ррп/тп) як співвідношення валового прибутку (Пв) і собівартості тієї чи іншої товарної продукції (С_{тп}) за формулою:

$$R_{рп/тп} = (P_{в} : C_{тп}) \times 100 \quad (9.6)$$

На ефективність підприємницької діяльності великою мірою впливає рівень використання трудових ресурсів. Його характеризує показник продуктивності праці (Пп), який визначають діленням обсягу товарної продукції (Отп) на загальну кількість працюючих (Чп):

$$P_{п} = O_{тп} : Ч_{п} \quad (9.7)$$

Фондовіддача за обсягом продукції (ФВтп) визначають діленням обсягу товарної продукції (Втп) на величину основних фондів (Осф) за формулою:

$$F_{Втп} = В_{тп} : O_{сф} \quad (9.8)$$

Фондовіддача за прибутком (рентабельність основних фондів) обчислюється за аналогічно формулою, але при цьому замість обсягу товарної продукції використовують величину валового прибутку (Пв):

$$F_{Вп} = P_{в} : O_{сф} \quad (9.9)$$

Ефективність фінансової підприємницької діяльності сільськогосподарського підприємства характеризують показники: прибутковості; ліквідності та платоспроможності; стійкості (стабільності); стану акціонерного капіталу.

Для вимірювання прибутковості сільськогосподарського підприємства застосовують наступні показники:

1) коефіцієнт прибутковості власного капіталу (Кпвк), тобто відношення чистого прибутку (Пч) до власного капіталу (Кв):

$$K_{пвк} = (П : K_{в}) \times 100 \quad (9.10)$$

Даний показник є особливо важливим для акціонерів, оскільки характеризує рівень ефективності використання вкладених ними коштів на придбання акцій. Він також є основним критерієм при оцінці рівня котирування на фондовій біржі акцій підприємства;

2) показник прибутковості всіх активів (Кпа) є співвідношенням чистого прибутку (Пч) та фіксованих і поточних активів (Афп). Він обчислюється за формулою:

$$K_{па} = (Пч : А_{фп}) \times 100 \quad (9.11)$$

Цей показник показує, який прибуток має сільськогосподарське підприємство в розрахунку на одну грошову одиницю активів;

3) показник валової прибутковості продажу ($K_{впп}$) характеризує відношення валового прибутку ($Пв$) до загальної суми продажу ($В_{тп}$):

$$K_{впп} = (Пв : В_{тп}) \times 100 \quad (9.12)$$

Він показує відносну величину валового доходу, яку отримує сільськогосподарське підприємство в розрахунку на одну грошову одиницю реалізованої продукції.

Ліквідність характеризує здатність сільськогосподарського підприємства виконувати свої короткострокові (поточні) зобов'язання за рахунок власних поточних активів. Щодо платоспроможності підприємства, під нею розуміють його здатність виконувати свої зовнішні (коротко-та довго строкові) зобов'язання, використовуючи власні активи. Для вимірювання ліквідності й платоспроможності сільськогосподарського підприємства використовують такі показники: 1) коефіцієнт загальної ліквідності ($K_{зл}$), який обчислюється діленням поточних активів ($A_{п}$), що об'єднують за балансом запаси і витрати, грошові кошти, розрахунки та інші оборотні активи, на загальну суму короткострокових зобов'язань ($З_{кс}$), за формулою:

$$K_{зл} = A_{п} : I_{кс} \quad (9.13)$$

Цей показник характеризує ступінь покриття поточних зобов'язань за рахунок поточних активів. Якщо співвідношення поточних активів і зобов'язань менше за 1:1, то поточні зобов'язання перевищують поточні активи, що може означати можливість високого фінансового зиску. Співвідношення 2:1 прийнято вважати нормальним з теоретичного погляду. Якщо ж воно більше, то це означає більш високу ступінь ліквідності, що суттєво приваблює потенційних кредиторів та інвесторів. Коефіцієнт загальної ліквідності ще й має назву коефіцієнту покриття;

2) коефіцієнт термінової ліквідності ($K_{тл}$) характеризує співвідношення швидколіквідних активів ($A_{шл}$), до складу яких входять розрахунки з дебіторами, грошові кошти та інші оборотні активи, та короткострокових зобов'язань ($З_{кс}$). Його визначають за формулою:

$$K_{тл} = A_{шл} : I_{кс} \quad (9.14)$$

Даний показник характеризує здатність підприємства виконувати свої поточні зобов'язання за рахунок швидколіквідних активів і доповнює показник загальної ліквідності, оскільки останній не дає належного уявлення про якісний склад коштів, які є джерелами покриття поточних зобов'язань. За однакового показника загальної ліквідності на двох підприємствах фінансовий стан буде визнаний кращим на тому з них, яке матиме більшу частку грошових коштів і розрахунків з дебіторами в поточних активах. Теоретично оптимальним вважається співвідношення 1:1. Високе співвідношення (понад 1:1) є показником низького фінансового ризику і добрих потенційних можливостей залучення додаткових фінансових коштів;

4) коефіцієнт платоспроможності ($K_{пс}$), що фіксує частку власного (акціонерного) капіталу підприємства ($K_{в}$) в загальних зобов'язаннях ($Z_{з}$), визначають за формулою:

$$K_{пс} = K_{в} : Z_{з} \quad (9.15)$$

Економічно обгрунтованим вважається співвідношення власного (акціонерного) капіталу і загальних зобов'язань як 2:1.

Важливою характеристикою фінансового стану сільськогосподарського підприємства є інвестиційна його незалежність (автономність) від зовнішніх джерел, яку характеризують такі показники:

1) коефіцієнт фінансової незалежності ($K_{фнз}$), що обчислюється як відношення загальної суми власного капіталу ($K_{в}$) до загальної величини балансових коштів ($K_{б}$):

$$K_{фнз} = K_{в} : K_{б} \quad (9.16)$$

Чим більше значення коефіцієнта, тим кращим є фінансовий стан підприємства;

2) коефіцієнт залучення довгострокових позичкових коштів ($K_{дзпк}$), який визначається як частка довгострокових кредитів ($K_{дк}$) у загальному обсязі власних та прирівняних до них коштів ($K_{в/п}$) за формулою:

$$K_{дзпк} = K_{дк} : K_{в/п} \quad (9.17)$$

Цей коефіцієнт характеризує відносну величину залучення позичкових коштів для виконання фінансових зобов'язань

сільськогосподарського підприємства порівняно з його статутним фондом (капіталом). Бізнесову діяльність визнають достатньо ефективною, коли частка позичкових коштів не перевищує однієї третини власного акціонерного капіталу;

3) коефіцієнт покриття платежів з фіксованими строками виплат (Кпп) відображає розмір річних платежів підприємства, пов'язаних з його довгостроковими зобов'язаннями. Він визначається порівнянням валового прибутку (Пв) та суми довгострокових пасивів (Пдс) за формулою:

$$\text{Кпп} = \text{Пв} : \text{Пдс} \quad (9.18)$$

Фінансовий стан сільськогосподарського підприємства вважається достатньо нормальним, якщо коефіцієнт покриття таких платежів знаходиться в межах 1,5 - 2,0.

Наведені показники дають можливість оцінити ефективність економічної діяльності сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах господарювання і виявити шляхи її підвищення.

Контрольні запитання:

1. Поняття і складові підприємницького капіталу аграрного формування.
2. Поняття прибутку як основи ефективної діяльності аграрних формувань.
3. Стадії визначення прибутку сільськогосподарського підприємства.
4. Поняття валового доходу аграрних формувань.
5. Показники вимірювання прибутковості сільськогосподарського підприємства.
6. Система показників економічної оцінки ефективності виробничо-господарської і фінансової діяльності аграрного формування.

Тестові завдання до вивчення та засвоєння дисципліни «Організація і управління виробництвом»

1. Що є основою дисципліни “Організація і управління виробництвом”?

Цілеспрямована праця людини чи розробка та використання найбільш раціональних форм і методів виробництва.

2. Які економічні методи дослідження використовує дисципліна “Організація і управління виробництвом”?

1	Статистико-економічний.
2	Методи групувань і статистичні.
3	Статистико-економічний, розрахунково-конструктивний, монографічний, економіко-математичний, експериментальний, абстрактно-логічний.
4	Монографічний, абстрактно-логічний, графічний, статистичний.

3. Яка з наведених відповідей найбільше відповідає поняттю „Організація виробництва”?

1	Організація виробничих процесів в різних галузях сільськогосподарських підприємств.
2	Раціональне використання виробничих ресурсів сільськогосподарського підприємства..
3	Раціональна побудова, планування і ефективне ведення с.-г. виробництва в сільськогосподарських підприємствах з метою отримання прибутку.
4	Підприємницька діяльність, спрямована на виробництво і реалізацію с.-г. продукції

4. Назвіть функції управління:

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

5. На чому базуються організаційні методи управління?

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

6. В чому полягає головна особливість матричних організаційних структур?

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

7. Назвіть основні види підприємництва в Україні:

1	Виробництво (видобування) і переробка.
2	Переробка і надання послуг.
3	Торгівля і обмін.
4	Виробництво, переробка, купівля-продаж товарів, надання послуг, обмін.

8. Дайте визначення поняття "підприємництво":

1	Самостійна ініціатива, на власний ризик діяльність щодо виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, торгівля з метою одержання прибутку.
2	Ініціативна господарсько-фінансова діяльність суб'єктів різних форм власності, спрямована на одержання прибутку
3	Виробництво продукції, виконання робіт надання послуг, купівля, продаж товарів, спрямовані на задоволення особистого інтересу.
4	Виробництво і реалізація продукції, спрямовані на задоволення особистого інтересу.

9. У якій відповіді наведені головні функції підприємництва?

Ведення фінансів, обліку та матеріально-технічного забезпечення чи ресурсна, організаційна, творча.

10. Визначте основні ознаки підприємницької діяльності?

1	Вільний вибір діяльності на добровільних засадах, вибір місця розташування підприємства, фінансування.
2	Самостійне формування програми діяльності, залучення до підприємницької діяльності майна і коштів юридичних осіб і громадян, фінансування та інвестування.
3	Вибір місця розташування підприємства, вибір форм підприємницької діяльності, фінансування та інвестування.
4	Постійна орієнтація на потреби споживачів, вміння об'єднання людей для досягнення підприємницької діяльності, самореалізація власної мети.
5	Свобода вибору напрямів і методів, діяльності, самостійність у прийнятті рішень; постійна наявність фактора ризику; орієнтація на досягнення комерційного успіху; інноваційний характер діяльності.

11. Яка з груп сільськогосподарських підприємств за формами власності об'єднує:

1. Приватні	А. Приватне; колективне; комунальне; державне; засноване на змішаній формі власності (на базі об'єднання майна різних форм власності).
2. Неприватні	
3. Змішані	
	В. Фермерське господарство, приватне підприємство, господарське товариство.
	С. Комунальне; державне.

12. Які установчі документи необхідні для створення товариства з обмеженою відповідальністю?

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

13. Основні принципи планування:

1	Самостійність планування, наукова обґрунтованість планів, контроль за виконанням планів.
2	Встановлення оптимальної виробничої структури підприємства, розроблення шляхів підвищення продуктивності праці і рентабельності виробництва.
3	Наукова обґрунтованість планів, орієнтація на зростання кінцевих позитивних результатів, забезпечення необхідної пропорційності у розвитку виробничих ланок підприємства, поєднання та узгодження перспективного і поточного планування, виявлення провідної ланки планування, контроль за виконанням планів.
4	Самостійність планування, врахування взаємодії факторів зовнішнього та внутрішнього підприємницького середовища.

14. Що являє собою бізнес-план?

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

15. Які планові документи належать до оперативних планів?

Робочі плани на періоди с.-г. робіт, плани нарядів і ...
--

16. Спеціалізація сільськогосподарських підприємств – це:

... виробничо-фінансової діяльності підприємства на виробництві певних видів (виду) товарної продукції
--

17. Основним показником розмірів сільськогосподарського підприємства є:

... валової продукції підприємства.

18. Агропромислове комбінунання – це:

Об'єднання в єдиному організаційному циклі ...
--

19. Форми інтеграції агропромислового виробництва:

Горизонтальна, вертикальна і ...

20. Які є форми власності землі в Україні?

..., комунальна, державна.

21. Які види земельних угідь є в сільськогосподарських підприємствах?

Сільськогосподарські і ... угіддя.

22. Назвіть види оцінки землі:

Бонітування, грошова і

23. Які системи землеробства застосовують в сільськогосподарських підприємствах?

Паропросапна і плодозмінна чи плодозмінна, паропросапна, контурно-меліоративна, ґрунтозахисна.

24. На підставі яких даних здійснюється організація земельної території сільськогосподарського підприємства?

Проведення ґрунтового обстеження

25. Які землі були розпайовані в результаті аграрної реформи?

..., передані у колективну власність сільськогосподарським підприємствам.

26. Засоби виробництва – це:

У бланку відповідей впишіть правильну відповідь

27. Організаційно-економічні вимоги до системи машин:

1	Універсальність, економічність, уніфікація окремих вузлів.
2	Взаємоув'язка окремих машин між собою та економічність.
3	Відповідність системи машин сучасному рівню техніки, технології і організації виробництва.
4	Універсальність, економічність, висока продуктивність, взаємоув'язка окремих машин між собою, відповідність системи машин сучасному рівню техніки, технології і організації виробництва, уніфікація окремих вузлів, наявність нормального робочого місця для механізатора.

28. На основі яких даних визначають потребу сільськогосподарського підприємства в тракторах і робочих машинах?

У бланку відповідей впишіть правильну відповідь

29. Дайте визначення поняття трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

..., які здатні працювати в сільськогосподарському виробництві.

30. Якими показниками вимірюється сезонність?

У бланку відповідей впишіть правильну відповідь

31. Визначте основні принципи раціональної організації:

1. Праці	А. Паралельності, пропорційності, комплексності, запасу ресурсів, ефективності.
2. Виробничих процесів	В. Науковості, комплексності, пропорційності, економічної ефективності, гуманності.
	С. Пропорційності, синхронності, ритмічності, безперервності, запасу ресурсів.

32. Складові трудового процесу:

Трудовий процес, стадія виробництва, ..., трудовий рух.

33. Перелічте види норм праці:

У бланку відповідей впишіть правильну відповідь

34. Норма виробітку – це:

У бланку відповідей впишіть правильну відповідь

35. Способи вивчення трудових процесів і затрат робочого часу:

Фотографія (хронографія), ..., фотохронометраж.

36. За якою формулою можна визначити норму виробітку на механізованих польових роботах:

У бланку відповідей впишіть правильну відповідь

37. Визначення мотивації праці:

1	Свідомий вибір людиною певної лінії поведінки, яка побудована на внутрішніх і зовнішніх факторах – мотивах і стимулах.
2	Спонування людей до дії, яке виступає у двох формах – біологічній і соціально-психологічній.
3	Процес, спрямований на задоволення людиною своїх фізичних, матеріально-побутових і культурних потреб.
4	Спонування людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка побудована на внутрішніх і зовнішніх факторах - мотивах і стимулах.

38. Хто із перелічених вчених є розробниками наступних теорій мотивації?

1. А. Маслоу	А. Теорії «Z» або близькості, довіри, такту. В. Система потреб соціальної людини. С. Теорії «X» та «Y».
2. Д. Макгрегор	
3. Ф. Херцберг	
4. У. Оучі	

39. Форми оплати праці:

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

40. Назвіть складові тарифної системи оплати праці:

1	Тарифна сітка, тарифно-кваліфікаційний довідник, тарифні розряди
2	Тарифна сітка, тарифна ставка, тарифно-кваліфікаційний довідник;
3	Тарифно-кваліфікаційний довідник, тарифний оклад, тарифний розряд;
4	Тарифікація, тарифна сітка, тарифна ставка.

41. Додаткова оплата праці сплачується за:

Економію прямих витрат чи досягнення високих врожаїв.

42. Акордна система – це:

Вид оплати праці чи система оплати праці.

43. Які є загальні принципи організації виробничих процесів?

1	Пропорційності, синхронності, ритмічності, безперервності, запасу ресурсів.
2	Паралельності, вузького місця, ритмічності, безперервності, запасу ресурсів.
3	Паралельності, синхронності, ритмічності, безперервності, запасу ресурсів.
4	Оптимальної інтенсивності праці, економії рухів, ритмічності, безперервності, запасу ресурсів.

44. В чому полягає головний економічний зміст сівозмін?

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

45. Що є особливістю дискретних виробничих процесів в рослинництві?

Циклічність чи безперервність.

46. Складові ланки галузі овочівництва – це:

1	Вирощування розсади і овочів у захищеному ґрунті та вирощування овочів у відкритому ґрунті
2	Вирощування розсади і овочів у захищеному ґрунті, вирощування овочів у відкритому ґрунті та зимове зберігання овочів
3	Вирощування розсади і овочів у захищеному ґрунті, вирощування овочів у відкритому ґрунті, часткова переробка овочів, зимове зберігання овочів, насінництво овочевих культур
4	Вирощування розсади і овочів у захищеному ґрунті, вирощування овочів у відкритому ґрунті, насінництво овочевих культур

47. Якими ознаками характеризуються сади інтенсивного типу?

1	Рано вступають в пору плодоношення і мають високу крону
2	Пізно вступають в пору плодоношення
3	Спеціально сформована крона і пізно вступають в пору плодоношення
4	Висока крона і загущена посадка
5	Загущена посадка, спеціально сформована крона висотою 3-4 м, висока урожайність, ранній вступ в пору плодоношення

48. Що передбачає баланс кормів?

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

49. Що визначає структура стада?

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

50. Поняття інвестицій.

Інвестиції – це вкладення капіталу

51. В чому полягає основний мотив інвестування (вкладання коштів) ?

Відтворення засобів виробництва чи одержуваний прибуток.

52. Головний зміст фінансової діяльності аграрного підприємства – це:

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

53. Джерела фінансування аграрних підприємств.

Виручка від реалізації с.-г. продукції чи власні і залучені кошти.

54. Інноваційна діяльність – це:

Діяльність, у процесі якої сільськогосподарські підприємства

55. Види інновацій:

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

56. Поняття фінансів підприємства:

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

57. З чого сплачується фіксований с.-г. податок?

З прибутку сільськогосподарських підприємств чи виручки від реалізації свіжої і переробленої с.-г. продукції.

58. Що є предметом економічного аналізу?

Виробничі відносини чи господарські процеси.

59. Про що свідчить показник рентабельності?

	У бланку відповідей впишіть правильну відповідь
--	---

60. Коли підприємство отримує:

1. Прибуток	А. Витрати на виробництво продукції перевищують грошові надходження від її реалізації.
2. Збиток	
3. Беззбиткова діяльність	В. Виручка дорівнює собівартості продукції. С. Виручка перевищує витрати на виробництво і реалізацію

	продукції.
--	------------

Додатки

Додаток А

**ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА ВИРОЩУВАННЯ ЦУКРОВИХ
БУРЯКІВ**

Урожайність, ц/га	450
Попередник	Озима пшениця
Рівень ресурсного забезпечення	<u>Високий</u>
Клас ґрунтів	4
Група підприємств	II
Дози внесення добрив:	
Органічних, т/га	30
Мінеральних, кг д.р./га	385
в тому числі: - азотних, кг д.р./га	115
- фосфорних, кг д.р./га	135
- калійних, кг д.р./га	135

Номер операції	Технологічна операція	Одиниця виміру	Обсяг робіт	Склад агрегату			Обслуговуючий персонал		Норма виробітку	Кількість нормозмін	Витрати праці на весь обсяг робіт, люд.-год.	Тарифна ставка за нормозміну, грн.		Зарплата за весь обсяг робіт, грн.			Витрати палива, кг	
				енергомашина	с.-г. машина		Механізатори	інші робітники				механізаторам	іншим робітникам	Механізаторам	Іншим	разом	На одиницю роботи	На весь обсяг робіт
					Марка	Кількість												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<i>Основний обробіток ґрунту</i>																		
1.	Луцання стерні на глибину 6-8 см	га	100	Т-150К	ЛДГ-15	1	1		66,2	1,51	10,57	34,30		51,81		51,81	2,9	290,00
2.	Плоскорізний обробіток на глибину 12-14 см	га	100	Т-150	ПП-5				22	4,55	0,00	39,83 ,		0,00		0,00	6,1	610,00
3.	Навантаження мінеральних добрив	т	80	ЮМЗ-6Л	ПП-0,3	1	1		109	1,30	9,08	29,87		38,74		38,74	0,57	45,60
4.	Транспортування мін. добрив	т	80	ЮМЗ-6Л	2ПТС-4-793А	1	1		26,60	1,30	9,08	24,12		31,28		31,28	0,81	64,80
5.	Внесення мінеральних добрив N ₁₀₀ P ₁₂₀ K ₁₂₀	га	100	ЮМЗ-6Л	МВУ-900	1	1		77,1	1,30	9,08	29,87		38,74		38,74	0,61	61,00
6.	Навантаження гною	т	3000	Т-156			1		610	46,30	324,07	34,30		1587,96		1587,96	Р,65	1950,00
7.	Внесення гною (30 т/га)	т	3000	Т-150К	МТО-12	1	1		64,80	46,30	324,07	34,30		1587,96		1587,96	1,05	3150,00
8.	Оранка на зяб на глибину 30-32 см	га	100	К-701	ПНЯ-6-42	1	1		10,50	9,52	66,67	39,83		379,33		379,33	19,10	1910,00
<i>Разом за період</i>											752,63			3715,84		3715,84		8081,40
<i>Передпосівний обробіток ґрунту та сівба</i>																		
9.	Ранньовесняне боронування	га	100	Т-150	СГ-21 БЗТС-1,0	1 21	1		71,70	1,39	9,76	34,30		47,84		47,84	1,70	170,00
10.	Підвезення води для приготування робочого розчину	т	30	Т-150К	МЖ-10	1	1		42,10	1,96	13,73	26,55		52,06		52,06	1,03	30,90

2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	22	13	14	15	16	17	18	19
11.	Приготування розчину, доставка та внесення гербіцидів (Дуал Голд -1,2 л/га., вода 300 л/га)	га	100	МТЗ-80	ОП-2000-2-01	1	1		51,00	1,96	13,73	39,83		78,10		78,10	1,25	125,00
12.	Передпосівний обробіток ґрунту на глибину загортання насіння	га	100	ХТЗ-170	Європак Б622-6000	1	1		29,60	3,38	23,65	34,30		115,88		115,88	5,70	570,00
13.	Навантаження насіння для сівби	т	0,3		вручну	1		1	4,50	5,75	40,23		18,64		107,13	107,13		
14.	Транспортування та завантаження сівалок насінням	т	0,3	Т-16			1		7,60	5,75	40,23	24,12		138,62		138,62	1,40	0,42
15.	Навантаження мін. добрив	т	10	Т-25А	ПГ-0,3	1	1		109	5,75	40,23	29,87		171,67		171,67	0,57	5,70
16.	Доставка мінеральних добрив та завантаження сівалок	т	10	Т-16			1		7,60	5,75	40,23	24,12		138,62		138,62	1,40	14,00
17.	Сівба пунктирним способом на кінцеву густоту з внесенням мінеральних добрив N ₁₅ P ₁₅ K ₁₅ (9-10 насінин на 1 м (3 кг/га, 1,5 п.о.). Глибина загортання насіння 3-4 см	га	100	МТЗ-8С	"Multi-corn"	1	1		17,40	5,75	40,23	34,30		197,13		197,13	4,10	410,00 1
18.	Прикочування посівів	га	100	МТЗ-8С	С-11У ЗККШ-6А	1 2+1	1		54,7	1,83	12,80	24,12		44,10		44,10	1,8	180,00
<i>Разом за період</i>											274,81			984,00	107,13	1091,13		2506,02
<i>Догляд за посівами</i>																		
19.	Підвезення води для приготування робочого розчину	т	30	Т-150К	МЖ-10	1	1		42,10	1,96	13,73	26,55		52,06		52,06	1,03	30,90
20.	Приготування розчину, доставка та внесення гербіцидів (Бетанал-прогрес о.ф. 0,7 л/га, вода 300 л/га)	га	100	МТЗ-8П	ОП-2000-2-01	1	1		51,00	1,96	13,73	39,83		78,10		78,10	1,25	125,00

7	2	3	4	5	6	7	8	9	10	її	22	13	14	15	16	17	18	19
21.	Підвезення води для приготування робочого розчину	т	30	Т-150К	МЖ-10	1	1		42,10	1,96	13,73	26,55		52,06		52,06	1,03	30,90
22.	Приготування розчину, доставка та внесення інсектицидів (Доза 1,5 л/га Бі-58 40% к.е., вода 300 л/га)	га	100	МТЗ-80	ОП-2000-2-01	1	1		51,00	1,96	13,73	39,83		78,10		78,10	1,25	125,00
23.	Рихлення ґрунту в міжряддях (глибина 4-6 см)	га	100	МТЗ-80	усмк-5,4	1	1		17,60	5,68	39,77	29,87		169,72		169,72	4,40	440,00
24.	Підвезення води для приготування робочого розчину	т	30	Т-150К	МЖ-10	1	1		42,10	1,96	13,73	26,55		52,06		52,06	1,03	30,90
25.	Приготування розчину, доставка та внесення фунгіцидів (Доза 0,5 л/га Альто супер ЕС, вода 300 л/га)	га	100	МТЗ-80	ОП-2000-2-01	1	1		51,00	1,96	13,73	39,83		78,10		78,10	1,25	125,00
<i>Разом за період</i>											122,13			560,19		560,19		907,70
<i>Збирання врожаю</i>																		
26.	Скошування гички	га	100	Т-70С	БМ-6		1		6,30	15,87	111,11	34,30		544,44		544,44	10,70	1070,00
27.	Збирання коренеплодів	га	100	КС-6Б-02	ВВУ-1		1		7,90	12,66	88,61	39,83		504,18		504,18	20,60	2060,00
28.	Транспортування коренеплодів на край поля	т	4500	ЮМЗ-6Л	2ПТС-4-887Б	1	1		47,00	12,66	88,61	24,12		305,32		305,32	1,94	8730,00
29.	Доочистка та навантаження коренеплодів в автомобілі	т	4500		СПС-4,2		1	2	242,00	18,60	390,50	26,55	18,64	493,70	693,22	1186,92	0,19	855,00
30.	Транспортування коренеплодів	т	4500	КАМАЗ-5510			1			18,60	130,17							
<i>Разом за період</i>											808,99			1847,64	693,22	2540,86		22725,00
<i>РАЗОМ</i>											1958,55			7107,67	800,35	7908,02		23210,12

**ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА
ВИРОЩУВАННЯ КУКУРУДЗИ НА ЗЕРНО**

Урожайність, ц/га	63
Попередник	озима пшениця
<u>Рівень ресурсного забезпечення</u>	<u>Достатній</u>
Клас ґрунтів	4
Група підприємств	II
Дози внесення добрив:	
Органічних, т/га	—
Мінеральних, кг д.р./га	210
в тому числі:	80
- азотних, кг д.р./га	
- фосфорних, кг д.р./га	70
- калійних, кг д.р./га	60

Номер операції	Технологічна операція	Одиниця виміру	Обсяг робіт	Склад агрегату			Обслуговуючий персонал		Норма виробітку	Кількість формозмін	Витрати праці на весь обсяг робіт, люд.-год.	Тарифна ставка за нормозміну, грн.		Зарплата за весь обсяг робіт, грн.			Витрати палива, кг	
				енергомашина	с.-г. машина		Механізатори	Інші робітники				Механізаторам	іншим робітникам	Механізаторам	іншим робітникам	разом	на одиницю роботи	на весь обсяг робіт
					марка	кількість												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<i>Основний обробіток ґрунту</i>																		
1.	Лущення стерні на глибину 6-8см	га	100	Т-150К	ЛДГ-15	1	1		66,2	1,51	10,57	34,30		51,81		51,81	2,9	290,00
2.	Плоскорізний обробіток на глибину 12-14 см	га	100	Т-150	ПГ-5				22	4,55	0,00	34,30		0,00		0,00	6,1	610,00
3.	Навантаження мін. добрив	т	45	ЮМЗ-6Л	ПФ-0,75	1	1		109,00	1,30	9,08	29,87		38,74		38,74	0,57	25,65
4.	Транспортування мін. добрив	т	45	ЮМЗ-6Л	2ПТС-4-793А	1	1		26,60	1,30	9,08	24Д2		31,28		31,28	0,81	36,45
5.	Внесення мін. добрив N ₈₀ P ₆₀ K ₆₀	га	100	ЮМЗ-6Л	МВУ-900	1	1		77,1	1,30	9,08	29,87		38,74		38,74	0,61	61,00
6.	Оранка на зяб (глибина 25-27 см)	га	100	К-701	ПНЯ-6-42	1	1		10,40	9,62	67,31	39,83		382,98		382,98	19,80	1980,00
<i>Разом за період</i>											<i>105,12</i>			<i>543,56</i>		<i>543,56</i>		<i>3003,10</i>
<i>Передпосівний обробіток ґрунту та сівба</i>																		
7.	Ранньовесняне боронування	га	100	Т-150	СГ-21 БЗТС-1,0	1 21	1		99,3	1,01	7,05	34,30		34,54		34,54	1,5	150,00
8.	Культивація на глибину 8-10 см	га	100	Т-150	С-11У КПСП-4,0	1 2	1		45,4	2,20	15,42	34,30		75,55		75,55	3,4	340,00
9.	Підведення води для приготування робочого розчину	т	30	Т-150К	МЖ-10	1	1		42,10	1,96	13,73	26,55		52,06		52,06	1,03	30,90

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
10.	Приготування розчину, доставка та внесення гербіцидів (Харнес -1,5 л/га, вода 300 л/га)	га	100	Т-150К	ОП-2000-2-01	1	1		51,00	1,96	13,73	39,83		15 78,10		78,10	1,25	125,00
11.	Передпосівний обробіток ґрунту на глибину загортання насіння (6-8 см)	га	100	ХТЗ-170	АПОГ-6	1	1		20,60	4,85	33,98	34,30		166,50		166,50	6,30	630,00
12.	Навантаження насіння	т	2		вручну			1	4,50	7,41	51,85		18,64		138,07	138,07		
13.	Транспортування та завантаження сівалок насінням	т	2	Т-16М			1		7,3	7,41	51,85	24,12		178,67	0,00	178,67	1,4	2,80
14.	Навантаження мін. добрив	т	6		вручну			1	4,5	7,41	51,85		18,64		138,07	138,07		
15.	Доставка мін. добрив та завантаження сівалок	т	6	Т-16М			1		7,3	7,41	51,85	24,12		178,67		178,67	1,4	8,40
16.	Провішування ліній першого проходу агрегату і відбивка поворотних смуг	га	100		вручну			2		1,00	7,00		18,64		37,28	37,28		
17.	Сівба пунктирним способом з внесенням мінеральних добрив Р ₁₀ (норма 60-70 тис. шт./га, 20 кг/га). Глибина загортання насіння 6-8 см	га	100	МТЗ-8С	СУПН-8	1	1		13,50	7,41	51,85	34,30		254,07		254,07	3,50	350,00
18.	Прикочування посівів	га	100	юмз-6Л	СП-11 ЗКВГ-1,4	1 2	1		34,8	2,87	20,11	24,12		69,31		69,31	2,1	210,00
<i>Разом за період</i>											370,27			1087,47	313,43	1400,90		1848,40
<i>Догляд за посівами</i>																		
19.	Боронування	га	100	юмз-6Л	СГ-21 ЗБП-0,6А	1 24	1		26,8	3,73	26,12	26,55		99,07		99,07	1,8	180,00
20.	Підведення води для приготування робочого розчину	т	30	Т-150К	МЖ-10	1	1		42,10	1,96	13,73	26,55		52,06		52,06	1,03	30,90

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Г4~	15	16	17	18	19
21.	Приготування розчину, доставка та внесення гербіцидів (Діален-Супер, 1л/га, вода 300 л/га)	га	100	МТЗ-80	ОП-2000-2-01	1	1		51,00	1,96	13,73	39,83		78,10		78,10\	1,25	125,00
22.	Міжрядний обробіток на глибину 4-6 см (при необхідності)	га	100	ХТЗ-120	КРН-5,6	1	1		20,10	4,98	34,83	34,30		170,65		170,65	4,40	440,00
23.	Обстеження посіву і виявлення враженості шкідниками (За необхідності застосовують обприскування інсектицидами)	га	100		проводить спеціаліст					1,00	7,00							
24.	Підвезення води для приготування робочого розчину	т	зо	Т-150К	МЖ-10	1	1		42,10	1,96	13,73	26,55		52,06		52,06	1,03	30,90
25.	Приготування розчину, доставка та внесення інсектицидів (Карате, 0,2 л/га, вода 300 л/га)	га	100	МТЗ-80	ОП-2000-2-01	1	1		51,00	1,96	13,73	39,83		78,10		78,10	1,25	125,00
<i>Разом за період</i>											122,85			530,03		530,03		931,80
<i>Збирання врожаю</i>																		
26.	Збирання кукурудзи	га	100	Дон-1500	КМД-6		1		6,10	16,39	114,75	39,83		652,95		652,95	21,30	2130,00
27.	Транспортування зерна	т. км	3150	КАМАЗ -5510		1	1			16,39	114,75	26,55		435,25		435,25		
28.	Сушіння зерна	т	630		Україна 34			1	350	1,80	12,60		20,52		36,94	36,94		
29.	Транспортування зерна в склад	т	579,6		У13-ТЛ- 50			1	240	2,00	14,00		20,52		41,04	41,04		
<i>Разом за період</i>											256,11			1088,20	77,98	1166,17		2130,00
<i>РАЗОМ</i>											854,35			3249,26	391,40	3640,66		7913,30

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА ВИРОЩУВАННЯ ОЗИМОЇ ПШЕНИЦІ

Урожайність, ц/га	40
Попередник	багаторічні трави
Рівень ресурсного забезпечення	<u>Задовільний</u>
Клас ґрунтів	4
Група підприємств	II

Дози внесення добрив:	
Органічних, т/га	-
Мінеральних, кг д.р./га	130
в тому числі:	70
- азотних, кг д.р./га	
- фосфорних, кг д.р./га	40
- калійних, кг д.р./га	30

Номер операції	Технологічна операція	Одиниця виміру	Обсяг робіт	Склад агрегату			Обслуговуючий персонал		Норма виробітку	Кількість нормозмін	Витрати праці на весь обсяг робіт, год.-год.	Тарифна ставка за нормозміну, грн.		Зарплата за весь обсяг робіт, грн.			Витрати палива, кг	
				енергомашина	С.-г. машина		Механізатори	інші робітники				Механізаторам	іншим робітникам	Механізаторам	іншим робітникам	разом	на одиницю роботи	на весь обсяг робіт
					Марка	кількість												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<i>Основний обробіток ґрунту</i>																		
1.	Дискування ґрунту на глибину 8-10 см	га	200	Т-150К	БДВ-6,5	1	1		29,80	6,71	46,98	34,30		230,20		230,20	5,00	1000,00
2.	Навантаження мін. добрив	т	20	ЮМЗ-6Л	ПЕ-Ф-1А	1	1		109	0,18	1,28	29,87		5,48		5,48	0,65	13,00
3.	Транспортування мін. Добрив	т	20	ЮМЗ-6Л	2ПТС-4-793А	1	1		26,60	1,30	9,08	24,12		31,28		В1,28	0,81	16,20
4.	Внесення мін. добрив в дозі ^oPзоКзо	га	100	юмз-6л	МВУ-900	1	1		77,1	1,30	9,08	29,87		38,74		38,74	0,61	61,00
5.	Оранка на глибину 20-22см з прикочуванням	га	100	Т-150	ПДН-5-35 ЗККШ-6	1	1		6,70	14,93	104,48	39,83		594,48		594,48	15,10	1510,00
6.	Культивація на глибину 10-12 см	га	100	Т-150	с-иу КПСП-4	1	1		38,50	2,60	18,18	34,30		89,09		89,09	4,20	420,00
<i>Разом за період</i>											189,08			989,28		989,28		3020,20
<i>Передпосівний обробіток ґрунту та сіва</i>																		
7.	Передпосівна культивування на глибину загортання насіння (5-6 см)	га	100	Т-150	КПСП-4	1	1		35,20	2,84	19,89	34,30		97,44		97,44	3,60	360,00
8.	Протруювання насіння (Вітавакс 200 ФФ, 2,5 л/т)	т	20		ПС-10А	1		2	70,20	0,28	3,99		20,52		11,69	11,69		
9.	Навантаження мін. добрив		6		вручну	1			4,50	5,52	38,67		18,64		102,98	102,98		
10.	Транспортування мін. добрив в поле та заправка сівалок	т	6	Т-16М			1		7,30	5,52	38,67	24,12		133,26		133,26	1,40	8,40
11.	Навантаження насіння	т	20		ЗМ-30	1		1	124,00	5,52	38,67		20,52		113,37	113,37		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
12.	Транспортування насіння в поле, заправка сівалок	т	20	ГАЗ-3307	УЗСА-40	1		1		5,52	38,67							
13.	Провішування ліній для Іго проходу агрегату і відбивка поворотних смуг	га	100		вручну			2		1,00	14,00		18,64		37,28	37,28		
14.	Сівба звичайним рядковим способом з внесенням мін. добрив Ріо (Норма висіву 4,5-5 млн. шт./га (200-250кг/га). Глибина загортання насіння 5-6 см	га	100	МТЗ-8СІ	СЗ-5,4	1	1		18,10	5,52	38,67	34,30		189,50		189,50	4,30	430,00
15.	Прикочування посівів	га	100	МТЗ-80	С-11У ЗККШ-6А	1 2+1	1		54,70	1,83	12,80	24,12		44,10		44,10	1,80	180,00
<i>Разом за період</i>											244,04			464,30	265,33	729,63		978,40
<i>Догляд за посівами</i>																		
16.	Відбір монолітів (4 рази, розмір моноліту 50 x 30, глибина 20 см)	шт,	16		вручну			3		1,00	21,00		18,64		55,92	55,92		
17.	Навантаження мін. добрив	т	12		вручну			1	4,50	5,52	38,67		18,64		102,98	102,98		
18.	Транспортування мін. добрив	т	12	Т-16М		1	1		7,30	5,52	38,67	24,12		133,26		133,26	1,40	16,80
19.	Прикоренеve підживлення (N40)	га	100	МТЗ-80	СЗ-5,4	1	1		18,10	5,52	38,67	34,30		189,50		189,50	4,30	430,00
20.	Обстеження посіву і виявлення враженості бур'янами, шкідниками та хворобами (При перевищенні економічного порогу шкодочинності застосовують обприскування гербіцидами, інсектицид-дами та фунгіцидами)	га	100		проводить спеціаліст					1,00	7,00							
21.	Підвезення води для приготування робочого розчину	т	30	Т-150К	МЖ-10	1	1		42,10	1,96	13,73	26,55		52,06		52,06	1,03	30,90
22.	Приготування розчину, доставка та внесення інсектицидів (Данадим 400 к.е. 1 л/га, вода 300 л/га)	га	100	МТЗ-80.	ОП-2000-2-01	1	1		51,00	1,96	13,73	39,83		78,10		78,10	1,25	125,00
<i>Разом за період</i>														452,92	158,90	611,82		602,70

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<i>Збирання врожаю</i>																		
23.	Обкошування крайових смуг та прокошування загонок	га	3	Дон-1500			1		9Д	0,33	2,31	39,83		13,13		13,13	13,9	41,70
24.	Транспортування зерна з обкосів на тік	т. км	60	ГАЗ-3307			1			0,33	2,31							
25.	Пряме комбайнування з подрібненням та розкиданням соломи по полю	га	97	Дон-1500			1		9Д	10,66	74,62	39,83		424,56		424,56	13,9	1348,30
26.	Транспортування зерна на тік	т. км	1940	ГАЗ-3307			1			10,66	74,62							
27.	Очищення та сортування зерна	т	400		ЗАВ-20	1		3	119,00	3,36	70,59		20,52		206,92	206,92		
28.	Сушіння зерна	т	400		Україна-18	1		1	126,00	3,17	22,22		20,52		65,14	65,14		
29.	Транспортування зерна в склад	т	384		У13-ТЛ-50	1		1	350,00	1,10	7,68		20,52		22,51	22,51		
<i>Разом за період</i>											254,34			437,69	294,58	732,27		1390,00
<i>РАЗОМ</i>											858,93			2344,19	718,81	3063,00		5991,30

Додаток Е

ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Міністерством аграрної політики та продовольства України,
Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців
ат ускепмок оговолсиморпорга віцвадотобор яіцаредєФ"
продовольства України" і Професійною спілкою працівників
агропромислового комплексу України в харчовій та переробній
промисловості на 2014–2016 роки**

zareestrovano Міністерством соціальної політики України
від 17 січня 2014 року за № 3
з рекомендаціями реєструючого органу від 17.01.2014 р. № 486/0/14-
14/18:

1. Пункт 1.1 Галузевої угоди щодо визначення її сторін привести у відповідність до норм статті 4 Закону України "Про соціальний діалог в Україні".
2. З метою дотримання норм частини першої статті 7 Закону України вужемзор "идогу і ирвогод інвйткелок орП"ати повноваження сторін Галузевої угоди та сторін колективних договорів.

Розділ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі–Угода) укладена на 2014–2016 роки між центральним органом виконавчої влади в особі Міністерства аграрної політики та продовольства України (далі–Мінагрополітики України), роботодавцями в особі Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців "Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України" (далі–Роботодавці) та профспілковим органом в особі Професійної спілки працівників агропромислового комплексу України (далі–Профспілка), які надалі іменуються Сторонами.

1.2. Сторони визнають повноваження одна одної для укладення цієї Угоди та реалізації її норм і положень на підприємствах, в установах та організаціях (далі–Підприємства), що перебувають у сфері дії Сторін.

1.3. Сторони розвиватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності і спрямовуватимуть спільні зусилля на вирішення

питань щодо прийняття та впровадження системних рішень щодо реформування галузі та основних пріоритетів державної аграрної політики, удосконалення регуляторної політики та механізмів державної підтримки, комплексного розвитку інфраструктури продовольчих ринків, захисту внутрішнього ринку продовольства, просування вітчизняної продукції з високою доданою вартістю на світовий ринок продовольства, створення привабливого інвестиційного клімату в харчовій та переробній промисловості, захисту інвестицій, узгодження інтересів працівників і роботодавців, підвищення рівня зайнятості та сталого зростання заробітної плати працівників, виконання соціальних програм, досягнення стабільності та злагоди у трудових колективах підприємств харчової та переробної промисловості.

1.4. Положення і норми Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду. Ця Угода є основою для розроблення та укладання колективних договорів Підприємств.

1.5. Зміни і доповнення до цієї Угоди вносяться у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної угоди або за ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів та досягнення домовленостей і підписуються Сторонами не пізніше як через 5 днів після завершення переговорів.

Пропозиції кожної із Сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди повинні розглядатися Сторонами на переговорах протягом 10 днів з дня отримання їх іншою Стороною.

Зміни і доповнення набирають чинності з дня підписання або у визначені в них терміни.

1.6. Угода набирає чинності з 1 січня 2014 року і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

1.7. Угода не втрачає чинності в разі зміни складу, структури, найменування будь-якого органу, який представляє одну зі Сторін, від імені яких цю Угоду укладено та підписано.

1.8. Угода не обмежує прав підприємств установлювати у колективних договорах відповідно до повноважень сторін вищі та додаткові, порівняно із передбаченими законодавством, Генеральною угодою і цією Угодою, гарантії, соціально-трудова пільги та інші норми.

1.9. Мінагрополітики України у триденний термін з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї, подає їх на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України. Після реєстрації протягом 7 днів надсилають копії Угоди або зміни і доповнення до неї:

- Мінагрополітики України – Міністерству аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурним підрозділам агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, Управлінню промисловості агропромислового

розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації;

- Роботодавці-територіальним органам та підприємствам;

- Профспілка-відповідним виборним органам організацій Профспілки.

1.10. До прийняття відповідних актів законодавства України суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали цю Угоду, застосовуються акти законодавства СРСР, з питань які не врегульовані законодавством України, за умови, якщо вони не суперечать Конституції і законам України, як це передбачено вимогами постанови Верховної Ради України від 12.09.1991 № 1545-ХІІ "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР".

1.11. Норми цієї Угоди, що передбачають витрати за рахунок прибутку підприємств, встановлюються у колективних договорах з урахуванням фінансових можливостей підприємств.

1.12. Жодна із Сторін, що уклали Угоду, не може протягом строку її дії в односторонньому порядку приймати рішення, які встановлюють, змінюють або припиняють дію норм і положень цієї Угоди.

Розділ II

СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА

Мінагрополітики України зобов'язується:

2.1. Вживати заходи щодо забезпечення сталого розвитку харчової та переробної промисловості, сприяти реалізації єдиної державної економічної, тарифної, інвестиційної, науково-технічної, кадрової та соціальної політики, розвитку малого та середнього бізнесу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств харчової та переробної промисловості.

2.2. Під час погодження фінансових планів державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, на наступний рік враховувати ріст реальної заробітної плати та макроекономічні показники визначені Урядом виходячи з фінансових ресурсів та за умови збалансованих виробничих, фінансово-економічних показників Підприємства.

2.3. Сприяти стабілізації та розвитку галузевої науково-дослідної мережі, взаємодії наукових та аграрний вищих навчальних закладів для потреб харчової та переробної промисловості.

2.4. Спрямувати заходи на подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств та створення сучасних робочих місць.

2.5. Здійснювати захист інтересів вітчизняних товаровиробників на внутрішньому ринку від демпінгового, субсидованого та зростаючого

імпорту і забезпечення доступу продукції харчової та переробної галузі на зовнішній ринок у разі проведення антидемпінгових, компенсаційних та спеціальних захисних розслідувань з боку іноземних країн.

2.6. Здійснювати оперативний моніторинг за ринковою часткою імпортованих товарів на українських товарних ринках для подальшої реалізації заходів, спрямованих на підтримку внутрішнього виробництва, зниження імпортозалежності.

2.7. Надавати обов'язкові консультації товаровиробникам під час розробки стратегічних та програмних документів щодо співробітництва їх з міжнародними фінансовими організаціями, Світовим банком, Світовою організацією торгівлі, а також Європейським Союзом у разі підписання Угоди про поглиблену і всеохоплюючу зону вільної торгівлі.

2.8. Постійно залучати Роботодавців та Профспілки до: розробки та опрацювання законопроектів та інших нормативно-правових актів з питань соціальних, економічних, трудових відносин, а також соціального захисту в харчовій та переробній промисловості; складу робочих груп, що створюються Мінагрополітики України для вирішення невідкладних питань розвитку галузі.

Роботодавці зобов'язуються:

2.9. Застосовувати на підприємствах всіх форм власності і видів господарювання регулювання виробничо-трудова та соціально-економічних питань шляхом укладання колективних договорів згідно з чинним законодавством.

2.10. Залучати представників профспілкових організацій у порядку, визначеному законодавством, колективними договорами і статутами підприємств до:

- розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належить державі, їх дочірніх підприємств;
- удосконалення системи оплати праці;
- розроблення та внесення змін до статутів підприємств (крім новостворених суб'єктів господарювання) у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;
- розроблення внутрішніх документів підприємств, внесення змін та доповнень до них (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу, та інше);
- підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку державних підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

2.11. При формуванні річних виробничих і фінансових планів враховувати потреби щодо забезпечення продуктивної зайнятості, що

дає змогу забезпечити ефективне виробництво та забезпечити гарантії працівників на рівні не менш установлених законодавством, умов цієї Угоди і колективних договорів.

2.12. Сприяти Мінагрополітики України у реалізації державної політики розвитку харчової та переробної промисловості.

2.13. Приймати участь у:

- розробці та опрацюванні законопроектів та інших нормативно-правових актів з питань розвитку харчової та переробної промисловості;

- роботі експертних та робочих груп що створюються в Мінагрополітики України для вирішення невідкладних питань розвитку галузі.

2.14. Вносити на розгляд Мінагрополітики України пропозиції з питань розвитку харчової та переробної промисловості, розробки єдиної державної економічної, тарифної, інвестиційної, науково-технічної, кадрової та соціальної політики, розвитку малого та середнього бізнесу, збалансованої експортно-імпоротної політики продукцією харчової та переробної промисловості, механізмів захисту внутрішнього аграрного ринку та підтримки вітчизняного виробника, каналів гарантованого збуту вітчизняної продукції в умовах асоціації України з ЄС та створення відповідної зони вільної торгівлі, а також перспектив подальшої галузевої інтеграції з ЄС та співробітництва з Митним союзом в аграрній сфері.

Профспілка зобов'язується:

2.15. Сприяти Мінагрополітики України і Роботодавцям в реалізації виробничих і фінансових планів, заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи підприємств, стабілізації і розвитку виробництва, укріплення трудової дисципліни працівників.

2.16. Проводити аналіз соціально-економічної діяльності підприємств при розгляді стану виконання цієї Угоди та колективних договорів.

2.17. Проводити роботу, спрямовану на формування свідомості працівників щодо дбайливого використання виробничих ресурсів і матеріальних цінностей підприємства.

2.18. Сприяти участі профспілкових комітетів та працівників в управлінні підприємствами, їх соціальною сферою, в розподілі частини чистого прибутку, який залишається у розпорядженні підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

2.19. Інформувати Роботодавців про заходи, які проводитимуться Профспілкою і зачіпають інтереси Роботодавців.

2.20. Проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямовану на удосконалення виробництва, економічного та соціального стану підприємств і галузі в цілому та збалансування інтересів Роботодавців та працівників.

Розділ III

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Сторони домовилися:

3.1. Співпрацювати з органами державної служби зайнятості з метою:

- консультування, навчання вивільнюваних працівників з питань законодавства про зайнятість, можливостей самореалізації на ринку праці, основам підприємницької діяльності;
- підбору роботи й працевлаштування працівників, які вивільняються з ініціативи Роботодавця.

3.2. Запровадити довгострокове прогнозування потреби у робочій силі у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізах відповідно до Концепції розвитку сільських територій та формувати державне замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці в харчовій та переробній промисловості.

3.3. Сприяти у реалізації заходів, спрямованих на:

- стале скорочення нелегальної та тіньової зайнятості працівників, виявлення та знищення тіньових схем у трудових відносинах в харчовій та переробній промисловості;
- підвищення престижності робітничих професій в харчовій та переробній промисловості.

3.4. Відновлювати систему наставництва, стажування, підвищення та підтвердження кваліфікації безпосередньо на виробництві.

3.5. Проводити професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

3.6. Регулярно (не рідше, ніж один раз у п'ять років) проводити підвищення кваліфікації та проведення перепідготовки працівників.

Роботодавці зобов'язуються:

3.7. Вживати передбачені законодавством заходи щодо забезпечення відповідних умов для зайнятості працівників.

3.8. У випадку планування звільнень працівників з ініціативи Роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства забезпечити проведення звільнень за умови завчасного, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень, письмового повідомлення профспілкових комітетів підприємств про причини наступних звільнень, кількості і категорій працівників, яких це може стосуватися, про термін проведення звільнень, а також забезпечити проведення консультацій з профспілковими комітетами підприємств про заходи щодо

запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

3.9. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників, у зв'язку із скороченням (10 і більше відсотків від загальної чисельності), вживати заходів для їх запобігання з урахуванням пропозицій виборного органу первинної організації Профспілки, зокрема з питань розгляду можливостей щодо:

- скорочення адміністративно - управлінських витрат;
- першочергових скорочень вакансій та сумісників;
- скасування робіт в надурочний час, у вихідні та святкові дні;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів, на період, коли плануються звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- залучення працівників інших підприємств на умовах цивільно-правових договорів тільки після попереднього інформування профспілкових комітетів;
- запровадження режиму неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу, на термін, що не перевищує шести місяців;
- протягом строку попередження працівника (за 2 місяці до звільнення) надавати за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень;
- звільнення працівника лише за відсутності можливостей переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації або яку він згодний виконувати;
- використання більш привабливих термінів у разі скорочення чисельності працівників для сприяння природному відтоку кадрів, якому сприятиме виплата матеріальної допомоги у зв'язку із звільненням за угодою сторін, виходом на пенсію.

3.10. Вживати заходи щодо ефективного використання робочої сили, скорочення непродуктивних витрат робочого часу.

Профспілка зобов'язується:

3.11. Вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, Работодавців про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів щодо звільнення працівників, які є членами Профспілки.

3.12. У разі скорочення чисельності чи штату, застосування режиму неповного робочого часу й інше не давати згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочих змін та інше.

3.13. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту у разі вивільнення.

3.14. Здійснювати громадський контроль за виконанням Работодавцями законодавчих і нормативних актів з питань зайнятості працівників.

3.15. Надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з питань зайнятості, в разі необхідності представляти їх права в судових органах та інших органах державної влади.

3.16. Проводити навчання членів Профспілки з питань зайнятості.

3.17. Аналізувати інформацію Работодавців про наступне звільнення працівників, його причини та проводити переговори і консультації з Работодавцями з цього приводу.

Розділ IV

ЗАПОБІГАННЯ НЕГАТИВНИМ НАСЛІДКАМ БАНКРУТСТВА, РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ, РЕОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЛІКВІДАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Мінагрополітики України зобов'язується:

4.1. У порядку, визначеному законодавством доводити до Работодавців та Профспілки інформацію щодо проведення на державних підприємствах, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, запланованих реструктуризації, приватизації, реорганізації, передачі єдиних майнових комплексів в оренду, з державної у комунальну власність, порушення справи про банкрутство, часткової зупинки чи ліквідації підприємств.

Забезпечувати гласність та прозорість при здійсненні цих заходів.

4.2. На період реорганізації, зміни форми власності державних підприємств здійснювати заходи щодо збереження робочих місць та інших соціально-правових гарантій, передбачених цією Угодою та відповідними колективними договорами для працівників, які підлягають звільненню з державних підприємств та працевлаштуванню на новостворених суб'єктах господарювання.

4.3. Не допускати змін форм власності, відчуження, репрофільювання, ліквідації та передачі об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що знаходяться на балансі державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, без погодження з Работодавцями та виборним органом Профспілки.

Работодавці зобов'язуються:

4.4. Забезпечувати у разі прийняття відповідних рішень участь представників профспілкової організації у роботі комісій з реорганізації та приватизації згідно з чинним законодавством.

4.5. Враховувати пропозиції виборного органу первинної організації Профспілки щодо передачі з державної у комунальну власність

закріпленого за підприємством житлового фонду, об'єктів соціальної інфраструктури.

4.6. При укладенні договору купівлі-продажу об'єкта приватизації включати до договору зобов'язання щодо:

- збереження та раціонального використання робочих місць;
- збереження соціально-трудогих гарантій та об'єктів соціально-побутового призначення;
- створення безпечних і нешкідливих умов праці.

4.7. Вживати заходів у межах повноважень щодо застосування механізмів відновлення платоспроможності підприємств державного сектору економіки, в яких виникли тимчасові труднощі із здійсненням господарської діяльності відповідно до Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом".

4.8. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку з реорганізацією підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам, передбачених чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

4.9. Забезпечити у випадку ліквідації підприємства (за умови прийняття рішення органом управління) в першочерговому порядку виплату усіх грошових виплат, що належать працівнику від підприємства, та задоволення вимог, що виникли із зобов'язань перед працівниками підприємства (за винятком повернення внесків членів трудового колективу до статутного фонду підприємства) та зобов'язань, що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю та здоров'ю громадян, згідно з чинним законодавством і колективним договором.

Профспілка зобов'язується:

4.10. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління підприємством, а також у разі зміни організації праці, форми власності, банкрутства.

4.11. Брати участь у роботі комісій з передприватизаційної підготовки підприємств, реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів з державної у комунальну власність.

4.12. Представляти інтереси працівників підприємства в комітеті кредиторів та у випадку проведення процедур банкрутства з правом дорадчого голосу.

4.13. У разі порушення справ про банкрутство підприємств надавати правову допомогу працівникам, яким заборговано заробітну плату.

Якщо підприємство-боржник має борги з профспілкових внесків, забезпечити подання до суду заяв профспілкового комітету.

Брати участь у проведенні перевірки стану виконання Работодавцями приватизованих підприємств умов договорів купівлі-продажу

державного майна, укладених під час процедури приватизації, в частині захисту соціальних гарантій для працівників (забезпечення зайнятості, відповідних умов і оплати праці та інших питань соціально-трудова відносин), а в разі порушення цих умов вимагати від державних органів приватизації вжиття визначених законодавством заходів.

Розділ V

ОПЛАТА І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Сторони домовилися:

5.1. Установити мінімальну тарифну ставку (оклад) робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) на госпрозрахункових підприємствах, у розмірі не меншому від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

5.2. Установити мінімальний розмір тарифної ставки робітника I-го розряду з нормальними умовами праці, як базовий для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів фахівців) у розмірі не нижче 110 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законодавством за умови виконання місячної (годинної) норми праці.

Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника 1-го розряду та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень згідно з додатком 1.

Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, в колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки (місячні оклади) за міжрозрядними коефіцієнтами до 2,7 до тарифної ставки робітника першого розряду відповідного виду роботи чи професії.

5.3. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок і місячних окладів робітників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника I-го розряду основного виробництва згідно з додатком 2.

5.4. Установити мінімальний посадовий оклад техніків всіх спеціальностей (без категорії) на рівні тарифної ставки робітника третього розряду основного виробництва в розрахунку на місяць.

У соледобувній промисловості мінімальний гарантований розмір посадового окладу техніків встановлюється з коефіцієнтом 1,1 до мінімального його розміру для підприємств харчової і переробної промисловості.

5.5. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів технічних службовців до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 3.

5.6. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств харчової і переробної промисловості до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 4.

5.7. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень тарифних ставок робітників та посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців соледобувної галузі згідно з додатком 5.

5.8. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців госпрозрахункових науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектно-вишукувальних та інших наукових організацій до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 6.

5.9. Рекомендувати установлювати у колективних договорах підприємств:

5.9.1. Форми і системи оплати праці, умови запровадження та розміри премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

5.9.2. Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств згідно з додатком 7 до Угоди.

5.10. Фонд оплати праці в установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, формується в межах бюджетних коштів, виділених на оплату праці та частини доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності (спеціального фонду) та інших джерел.

5.11. В установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, розміри основної заробітної плати, а також доплати, надбавки та інші виплати, що здійснюються за рахунок бюджетних асигнувань, встановлюються відповідними актами Кабінету Міністрів України.

Обсяг спеціальних коштів на оплату праці, розміри заробітної плати в межах цих коштів визначаються в колективному договорі та кошторисах доходів та витрат згідно з чинним законодавством.

5.12. При застосуванні режиму неповного робочого часу за ініціативи Роботодавця оплата праці здійснюється на умовах, встановлених в колективному договорі. При цьому її розмір не може бути меншим за встановлений згідно з трудовим договором.

Роботодавець повинен забезпечувати сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

5.13. При застосуванні неповного робочого часу за ініціативи працівника за угодою між працівником і Роботодавцем оплата праці проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не обмежує будь-яких соціально-трудо­вих прав і пільг, встановлених в колективному договорі.

5.14. При застосуванні скороченого робочого часу для пільгових категорій працівників розмір основної заробітної плати визначається на умовах колективного договору, але не менше від встановленого для відповідної категорії працівника при нормальній тривалості робочого часу.

5.15. Час простою оплачувати:

- з вини Роботодавця—у розмірі не меншому за дві третини середньої заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою;

- з причин, незалежних від Роботодавця і працівника—у розмірі не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу), посадового окладу, розрахованих пропорційно до тривалості простою.

Час простою з вини працівника не оплачується.

5.16. Робота в надурочний час оплачується:

- всі години, відпрацьовані понад встановлену норму робочого часу на тиждень, оплачуються в подвійному розмірі тарифної ставки, окладу працівника;

- якщо надурочні роботи складають понад 120 годин на рік, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводиться у потрійному розмірі не пізніше 15 січня наступного року;

- при відрядній формі оплати праці обсяг виконаної в надурочний час роботи оплачується за подвійними відрядними розцінками.

5.17. Робота у вихідні, святкові і неробочі дні чи день, який є для працівника вихідним, оплачується працівникам у подвійному розмірі:

- при відрядній формі оплати праці—за подвійними відрядними розцінками;

- при погодинній оплаті праці—у подвійному розмірі встановленої тарифної ставки (окладу).

У разі, якщо робота у святкові і неробочі дні проводиться понад норму робочого часу (у разі відмови працівника від іншого дня відпочинку), оплата здійснюється як за надурочну роботу.

5.18. При поділі робочого дня на частини тарифна ставка (оклад) збільшується не менше як на 20 відсотків.

5.19. У разі виконання працівниками робіт різної кваліфікації оплата здійснюється за тарифною ставкою (окладом), посадовим окладом вищої кваліфікації.

Таким же чином оплачується виконання працівником робіт, що належать до різних спеціальностей.

Оплата праці працівників за відрядною формою здійснюється за розцінками, визначеними, виходячи з тарифної ставки, що відповідає спеціальності і розряду працівника та норм виробітку (часу), встановленими для робіт, що виконуються.

5.20. Оплата праці у разі невиконання норм праці, трудових обов'язків здійснюється у розмірі:

- не нижчому за середню заробітну плату, розраховану пропорційно до відпрацьованого часу (виконаної роботи), якщо невиконання сталося з вини роботодавця;

- не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу), посадового окладу, якщо невиконання сталося з причин, незалежних від Роботодавця і від працівника.

У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків з вини працівника оплата здійснюється відповідно до відпрацьованого часу або обсягу фактично виконаної роботи.

5.21. Мінімальні гарантії оплати праці, встановлені цією Угодою, є обов'язковими для дотримання при визначенні в установленому порядку розмірів заробітної плати всіх категорій працівників Підприємств, які перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених цією Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватись лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше як шість місяців.

5.22. Заробітна плата на всіх підприємствах незалежно від форм власності виплачується у грошовій формі.

Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або будь-яких інших формах.

Як виняток, за бажанням працівників, колективним договором може передбачатися часткова виплата заробітної плати натурою, але не більш як 30 відсотків нарахованої в грошовій формі, за цінами, що не перевищують собівартості продукції.

Порядок формування фонду натуроплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплати, перелік видів продукції, якою буде виплачуватися (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення натуропродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються в колективному договорі.

5.23. На підприємствах може здійснюватися продаж продукції, товарів чи надання послуг в рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без жодного примусу за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, встановлених в колективному договорі.

5.24. Створювати умови для недопущення дискримінації у сфері оплати праці за ознакою реального чи приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи.

Мінагрополітики України зобов'язується:

5.25. Сприяти зростанню середньої заробітної плати в харчовій та переробній промисловості.

5.26. Забезпечувати у фінансових планах державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, планове зростання фондів оплати праці у зв'язку з поетапним зростанням мінімальної заробітної плати, законодавчо встановленої в Україні, та з метою виконання норм і положень цієї Угоди та колективних договорів підприємств.

5.27. Вживати заходів щодо своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України на державних підприємствах, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, а у разі виникнення заборгованості здійснювати заходи з її ліквідації.

5.28. Протягом дії Угоди сприяти у визначенні переліків міжгалузевих і галузевих норм і нормативів праці, що рекомендуються для застосування на підприємствах харчової та переробної промисловості.

Роботодавці зобов'язуються:

5.29. Забезпечити включення до колективних договорів підприємств заходів, спрямованих на:

- щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів для працездатної особи;
- збільшення витрат на оплату праці в залежності від збільшення обсягів виробництва і доходів;
- установа частки основної заробітної плати у середній на рівні, не меншому, ніж досягнутий на 1 січня поточного року.

5.30. У періоди між підвищенням розмірів заробітної плати здійснювати індексацію, заробітної плати на умовах, установлених в колективному договорі та відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".

5.31. Здійснювати оплату праці працівників підприємств в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснювати підприємствам після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Здійснювати виплату заробітної плати працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективними договорами, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначити колективними договорами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки або посадового окладу працівника.

5.32. Здійснювати компенсацію працівникам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати згідно з чинним законодавством.

5.33. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілкових комітетів інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до ст. 45 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", а на вимогу працівника – відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до ст. 31 Закону України "Про оплату праці".

5.34. Запровадження нових, заміну або перегляд норм праці (норм виробітку, часу, обслуговування, чисельності) відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці проводити за погодженням з виборними органами первинних профспілкових організацій.

5.35. Здійснювати перевірку діючих норм праці, їх перегляд, заміну, застосування поправних коефіцієнтів, запровадження нових норм у строки та на умовах, визначених законодавством і передбачених колективними договорами.

Про початок проведення цих заходів повідомляти працівників не пізніше як за один місяць.

5.36. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати, сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України на підприємствах, а у разі виникнення заборгованості здійснювати заходи з її ліквідації.

5.37. Заробітну плату працівників за період щорічної основної і додаткових відпусток виплачувати не пізніше як за 3 дні до її початку.

5.38. При звільненні працівника всі належні до виплати суми виплатити йому в день звільнення.

Одночасно виплатити компенсації за всі дні невикористаної основної і додаткових відпусток за весь період роботи на підприємстві.

Профспілка зобов'язується:

5.39. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, дотриманням норм і гарантій оплати праці, встановлених в цій Угоді.

5.40. Співпрацювати у вирішенні питань з реалізації права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці з Мінагрополітики України, Роботодавцями та територіальними органами Державної інспекції України з питань праці.

5.41. Надавати консультації та правову допомогу працівникам щодо захисту їх прав з питань оплати та нормування праці.

5.42. Інформувати Мінагрополітики України та Роботодавців про випадки порушення законодавства, положень цієї Угоди та колективних договорів з питань оплати праці на окремих підприємствах для вжиття відповідних заходів.

У разі відмови Роботодавця усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений термін, виборні органи Профспілки будуть

домогатися їх усунення всіма передбаченими законодавством засобами.

5.43. Ініціювати питання про притягнення до відповідальності керівників підприємств за систематичну не виплату заробітної плати, несплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України.

5.44. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати та нормування праці, індексації грошових доходів та компенсаційних виплат.

5.45. Домогтися від відповідних органів державної виконавчої влади здійснення конкретних заходів щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно неактивних підприємствах та підприємствах-банкрутах.

Розділ VI

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

6.1. Регулювання трудових і соціально-економічних відносин на галузевому, виробничому рівнях здійснюється на засадах рівноправності, гендерної рівності, недопущення дискримінації залежно від статі, національності, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, соціального і майнового статусу, місця проживання.

6.2. На підприємствах усіх форм власності трудовий договір укладається, як правило, на невизначений термін (безстроковий трудовий договір).

Зміна безстрокового трудового договору на строковий згідно з чинним законодавством не допускається.

Трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі і оформляється наказом.

Трудовий договір вважається укладеним і у випадках, коли наказ не був виданий, але працівник фактично був допущений до роботи.

Трудовий договір на визначений строк (строковий трудовий договір) може укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника та в інших випадках передбачених законодавчими актами.

6.3. Заборонити вимагати, примушувати, схилити працівників до виконання роботи, що не входить до їх обов'язків і не обумовлена трудовим договором (угодою) без їх згоди та відповідного оформлення і оплати праці згідно з чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

6.4. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену його трудовим договором, допускається лише за його згоди у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством.

6.5. Установити нормальну тривалість робочого часу працівників підприємств 40 годин на тиждень.

Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути однаковою.

Колективним договором тривалість щоденної роботи в окремих випадках може бути продовжена до 10 годин, за умови дотримання тижневої тривалості норми робочого часу-40 годин.

6.6. В окремих підрозділах і на деяких видах робіт підприємств, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу, крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці. При цьому тривалість робочого часу за обліковий період повинна дорівнювати нормі робочого часу за цей період.

При підсумованому обліку робочого часу тривалість облікового періоду (місяць, квартал, півріччя, рік) встановлюється колективним договором підприємства.

Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин а робочого тижня – 48 годин.

Робота понад нормальну тривалість робочого часу в певні періоди може компенсуватися меншою тривалістю робочого часу в інші періоди або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

Умови застосування підсумованого обліку робочого часу визначається колективним договором підприємства з урахуванням вимог нормативно-правових та інших актів у сфері праці.

Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу затверджуються і доводяться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до введення їх у дію.

Невиконання норми робочого часу в обліковому періоді допускається лише у разі встановлення неповного робочого часу.

Невідпрацьований з вини Роботодавця час до норми тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як час простою.

Відпрацьований час понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як надурочна робота.

6.7. Протидіяти використанню на підприємствах, в установах і організаціях нелегальної праці без офіційного укладення трудових договорів, а також підміни їх цивільно-правовими договорами.

6.8. Неповний робочий час.

Неповний робочий час (день, тиждень) з ініціативи Роботодавця може запроваджуватися лише у зв'язку із змінами в організації виробництва

і праці за письмовим попередженням працівників не пізніше як за два місяці.

При цьому тривалість робочого часу не може бути меншою від половини норми робочого, а термін його застосування не повинен перевищувати шести місяців.

Неповний робочий час за ініціативи працівника встановлюється за угодою сторін та в інших випадках, передбачених законодавством.

6.9. Тривалість робочого часу в дні, які передують дням державних або релігійних свят, установлених чинним законодавством, скорочується на одну годину.

На безперервно діючих підприємствах або видах робіт, де з виробничих причин неможливе зменшення тривалості робочого часу у передсвяткові дні, робота в такий час компенсується наданням додаткового часу відпочинку або за згодою сторін оплачується як надурочна.

6.10. У разі восьмигодинної роботи в нічний час (з 22⁻⁰⁰ до 6⁻⁰⁰) тривалість робочого часу скорочується на 1 годину.

Якщо на нічний час припадає менше ніж вісім годин, тривалість робочого часу скорочується пропорційно.

Ці положення не поширюються на працівників, які працюють за скороченим робочим часом, а також на безперервно працюючих підприємствах або на окремих роботах, де неможливе зменшення робочого часу та на умовах трудового договору, яким передбачена робота в нічний час.

6.11. Основним видом режиму робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з однаковою щоденною тривалістю робочого часу. Він є базовим для обчислення норми тривалості робочого часу при встановленні інших режимів роботи: шестиденного робочого тижня, підсумованого обліку робочого часу, режиму неповного робочого часу тощо.

Незалежно від режиму роботи, що застосовується на підприємстві, встановлена законодавством і цією Угодою норма тривалості робочого часу (40 годин на тиждень) є обов'язковою.

6.12. У разі, коли робота виконується в дві, три або чотири зміни, працівники, які об'єднані у зміни, чергуються у змінах рівномірно в порядку, встановленому в колективному договорі.

Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не менший за один місяць і доводиться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до введення його у дію.

Установлення графіків змінності на строк менший як один місяць не допускається.

Залучення працівників на роботу протягом двох змін підряд забороняється чинним законодавством.

Тривалість перерви між змінами не може бути меншою за подвійну тривалість робочої зміни (включаючи час перерви на обід).

Роботодавці зобов'язуються:

6.13. Тривалість щоденної роботи встановлювати згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змін за погодженням з профспілковим комітетом.

6.14. У разі застосування рекомендацій Кабінету Міністрів України щодо перенесення вихідних та робочих днів не пізніше ніж за два місяці видавати накази (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, погоджені з профспілковим комітетом.

6.15. Надавати працівникам щорічну оплачувану основну відпустку тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

6.16. Установлювати у колективних договорах конкретну тривалість щорічної додаткової оплачуваної відпустки працівникам:

відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

відповідно до Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженого Кабінетом Міністрів України залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах;

-з ненормованим робочим днем згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (орієнтовний перелік посад і професій з ненормованим робочим днем у додатку 7 до цієї Угоди).

6.17. Рекомендувати, при наявності коштів на підприємствах, установлювати у колективних договорах:

6.17.1. Робочий час для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

6.17.2. Скорочений робочий час для жінок, які мають 3 і більше дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, осіб з сімейними обов'язками (жінок і чоловіків, які самостійно виховують дітей) і інших категорій працівників.

6.18.3. Додаткову відпустку працівникам із збереженням середнього заробітку у випадках одруження, народження дитини, поховання не менше 3-х календарних днів.

Профспілка зобов'язується:

6.19. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємствах законодавства про працю, зокрема щодо режиму робочого часу і часу відпочинку. У разі виявлення порушень вносити Роботодавцям подання про їх усунення.

6.20. Надавати працівникам консультації та правову допомогу з питань законодавства про робочий час і час відпочинку.

Розділ VII

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Сторони домовилися:

7.1. Розробити Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки та домогтися її виконання, визначивши як пріоритетні напрями з питань охорони праці:

- опрацювання відповідних нормативно-правових актів;
- організація проведення семінарів-нарад з питань охорони праці;
- організація проведення науково-дослідних робіт та дослідно-конструкторських розробок, спрямованих на запобігання нещасним випадкам і аваріям на виробництві.

7.2. Забезпечити функціонування служби охорони праці в Мінагрополітики України, Міністерстві аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурних підрозділах агропромислового розвитку обласних та районних державних адміністрацій, Управлінні промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації, господарствах, на підприємствах, в установах і в організаціях системи управління Мінагрополітики України відповідно до вимог Закону України "Про охорону праці" та Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 року № 255, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 01 грудня 2004 року за № 1526/10125. Організувати підготовку та підвищення кваліфікації у відповідних навчально-методичних закладах посадових осіб служб охорони праці.

7.3. За результатами атестації робочих місць за умовами праці вносити пропозиції Мінсоцполітики України щодо внесення змін і доповнень до Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах та Списків виробництв, робіт цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із

шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених Кабінетом Міністрів України.

7.4. Забезпечувати необхідні заходи щодо створення безпечних умов праці, особливо на тих підприємствах, де існує підвищення ризику ВІЛ-інфікування під час виконання службових обов'язків.

Мінагрополітики України зобов'язується:

7.5. Здійснювати методичне керівництво діяльністю державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, на основі єдиної науково-технічної політики, відомчий контроль за станом охорони праці в галузі.

7.6. Постійно організовувати навчання і перевірку знань з охорони праці.

7.7. Залучати Профспілку та Роботодавців до розробки планів, наказів та заходів з охорони праці, які плануються здійснюватися в галузі, та інформувати їх про прийняті рішення.

7.8. Щорічно розглядати за участю представників Профспілок та Роботодавців інформацію щодо стану умов праці, виробничого травматизму на підприємствах, за підсумками розгляду вживати заходів щодо поліпшення роботи з охорони праці.

7.9. Контролювати підготовку державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, до роботи в осінньо-зимовий період.

Роботодавці зобов'язуються:

7.10. Сприяти розробленню сторонами колективних договорів комплексних заходів щодо досягнення на підприємствах установлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначенню обсягів і джерел фінансування зазначених заходів та включенню їх до колективних договорів (у вигляді додатків до них).

7.11. Фінансування профілактичної роботи, всіх заходів з охорони праці здійснювати за рахунок наступних джерел:

- для підприємств усіх форм власності, що використовують найману працю-0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік, для бюджетних організацій-0,2 % від фонду оплати праці (ст. 19 Закону України "Про охорону праці");

- за рахунок витрат відповідно до ст. 138 Податкового кодексу України та Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включається до витрат, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 року № 994;

- за рахунок Фонду виробничого розвитку, який формується за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємств.

7.12. Своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці з метою розроблення та реалізації організаційних і технічних заходів щодо поліпшення умов праці працівників, а також для визначення їх права на надання пільг, доплат і компенсацій за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.

7.13. Забезпечувати здорові та безпечні умови праці на підприємствах.

7.14. У повному обсязі забезпечувати працівників відповідно до діючих норм спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

7.15. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, пільги і компенсації, включаючи встановлення скороченого робочого часу, доплат і надбавок, надавати оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, додаткові оплачувані відпустки, забезпечувати працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами, милом, мийними та знешкоджувальними засобами в порядку, визначеному законодавством.

7.16. Забезпечити належні соціально-побутові умови працівників (постійну роботу санітарно-побутових приміщень з гарантованим гарячим водопостачанням, організацією гарячого харчування тощо).

7.17. Забезпечити організацію і фінансування навчання з питань охорони праці керівних працівників і спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечного ведення робіт, а також обраних представників профспілкових організацій з питань охорони праці.

7.18. Створювати відповідні умови під час здійснення громадського контролю за станом охорони праці на виробничих об'єктах представниками виборних органів Профспілки, включаючи забезпечення транспортними засобами.

7.19. Не залучати жінок у дітородному віці до виконання робіт із застосуванням пестицидів чи отрутохімікатів.

7.20. Дотримуватися вимог чинного законодавства про заборону застосування праці неповнолітніх у виробництвах і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

7.21. Відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року № 1232 забезпечити повне, якісне і об'єктивне розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, установлення істинних технічних та організаційних причин нещасних випадків. Забезпечити невідкладну передачу до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних

захворювань України необхідних матеріалів щодо нещасних випадків і профзахворювань для здійснення своєчасних страхових виплат.

7.22. Виходячи з фінансових можливостей підприємств, установлювати пільги, компенсації, які перевищують відповідні нормативи, передбачені законодавством, за рахунок прибутку, а саме додаткові доплати до розміру одноразової допомоги потерпілим, сім'ям загиблих на виробництві.

7.23. Зберігати середній заробіток працівникам під час проходження ними обов'язкових медичних оглядів та навчання з питань охорони праці.

Профспілка зобов'язується:

7.24. Забезпечувати здійснення громадського контролю за дотриманням Роботодавцями вимог законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасних випадків, професійних захворювань та інших випадків загрози життю або здоров'ю працівників.

7.25. Брати участь:

- у розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві та давати у разі необхідності свої висновки;
- у прийнятті в експлуатацію нових об'єктів виробничого та соціального призначення, виробничих ділянок і технологічного обладнання;
- у роботі комісій з перевірки знань з питань охорони праці;
- в обстеженні умов і стану безпеки праці на робочих місцях працівників;
- у роботі комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.

7.26. Щорічно аналізувати причини виробничого травматизму та профзахворювань за формою державного статистичного спостереження № 7-ТНВ "Звіт про травматизм на виробництві", затвердженої наказом Держстату України від 02 листопада 2012 року № 449, готувати пропозиції щодо вжиття ефективних заходів підвищення рівня безпеки праці.

7.27. Забезпечити відповідні подання до місцевих органів виконавчої влади і місцевого самоврядування та прокуратури в разі систематичного порушення роботодавцем вимог нормативних актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень.

7.28. Забезпечити навчання представників Профспілки з питань охорони праці, надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

7.29. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування шкоди заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'ю, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві; відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому.

7.30. Представляти та відстоювати інтереси працівників при вирішенні спірних питань з охорони праці в судових та інших державних органах.

Розділ VIII

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ І ПІЛЬГИ

Сторони домовилися:

8.1. Установити, що частина прибутку підприємств, який спрямовується на фінансування соціально-трудових пільг, культурно-оздоровчих заходів, утримання об'єктів соціально-побутового обслуговування та порядок його використання, визначається колективними договорами.

8.2. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи в колективах, залученню до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей. В межах фінансових можливостей надавати підтримку спортивному товариству "Колос".

8.3. Вживати заходів щодо оздоровлення працівників та членів їх сімей, в санаторно-курортних закладах та дітей у дитячих оздоровчих таборах із залученням додаткових джерел фінансування.

Максимально охоплювати оздоровчими заходами дітей, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки.

8.4. Проводити роз'яснювальну роботу щодо запровадження недержавного пенсійного забезпечення шляхом проведення інформаційних роз'яснень працівникам і Роботодавцям у необхідності їх участі у недержавному пенсійному забезпеченні.

8.5. Рекомендувати передбачати у колективних договорах зобов'язання щодо соціального захисту пенсіонерів, інвалідів, ветеранів праці та сімей працівників, які загинули від нещасного випадку на виробництві.

8.6. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при підприємствах.

8.7. Сприяти щорічному проведенню галузевих спартакіад та масових спортивних змагань з видів спорту (кросів, турнірів, регат тощо),

збереженню та розвитку об'єктів фізкультурно-спортивного призначення підприємств.

8.8. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату, виходу на пенсію роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівникові, який має безперервний стаж роботи на даному підприємстві:

- до п'яти років—у розмірі середньомісячної заробітної плати;
- до десяти років—у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;
- понад десять років—у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.

У разі розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, Угоди, колективного або трудового договору вихідна допомога виплачується у розмірі, не меншому за тримісячний середній заробіток.

8.9. У разі направлення працівника на навчання для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігається місце роботи і середня заробітна плата.

У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації без відриву від роботи в іншу місцевість йому відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для службових відряджень.

8.10. Сприяти проведенню роботи щодо забезпечення житлом громадян, які працюють у харчовій та переробній промисловості.

8.11. Брати участь у підготовці дитячих таборів (центрів) до літнього оздоровчого сезону та сприяти забезпеченню ефективної роботи цих оздоровчих закладів.

8.12. Цією Угодою рекомендується передбачити в колективних договорах додаткові порівняно з чинним законодавством соціально-трудова пільги, гарантії і компенсації в межах коштів підприємства, що спрямовуються на ці цілі, зокрема:

- матеріальну допомогу у разі тимчасової втрати працездатності через нещасний випадок на виробництві потерпілому працівнику, крім допомоги по тимчасовій непрацездатності, у розмірі втраченого заробітку за період непрацездатності;
- одноразову допомогу сім'ям працівників, загиблих на виробництві, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;
- матеріальну допомогу працівникам на оздоровлення у разі надання чергової відпустки в розмірі встановленої місячної тарифної ставки (окладу);
- одноразову винагороду до особистих ювілейних дат працівників;
- щомісячну матеріальну допомогу жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною;
- одноразову допомогу особам, звільненим після строкової служби із Збройних Сил України, які повернулись працювати на підприємство;
- безвідсоткову позику на будівництво чи купівлю житла та інші соціально-побутові потреби працівникам;

- оплату повністю або частково навчання працівників або їх дітей в закладах професійно-технічної та вищої освіти;
- здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих оздоровчих закладах, на часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;
- надання додаткових пільг з житлово-побутового обслуговування, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів на індивідуальне будівництво житла та інше;
- повну або часткову оплату лікування працівників у стаціонарі, запровадження медичного страхування працівників та їх сімей;
- посилення соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку;
- часткову компенсацію витрат на утримання дітей працівників у дитячих дошкільних закладах, перебування в оздоровчих дитячих таборах (центрах), на придбання путівок у санаторії та бази відпочинку;

Роботодавці зобов'язуються:

8.13. Розробити і затвердити заходи, спрямовані на створення умов для ефективного функціонування об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що перебувають на балансі підприємств, та, виходячи з їх фінансового стану, сприяти розвитку соціальної інфраструктури адміністративних районів, в яких розташовані підприємства.

8.14. Сприяти в отриманні житла шляхом надання фінансової допомоги для оплати першого внеску, а також можливої виплати процентної ставки кредиту для працівників, які потребують вирішення житлових питань, виходячи із фінансових можливостей підприємства.

8.15. Забезпечувати рівні права і можливості чоловіків і жінок.

8.16. Не допускати дискримінації працівників за будь-якими ознаками (статі, віку, захворювання, національності, віросповідання, партійного членства).

Профспілка зобов'язується:

8.17. Надавати консультаційну та правову допомогу застрахованим особам у реалізації їх прав, визначених законодавством.

8.18. Проводити:

- огляди-конкурси на кращий культурно-освітній заклад підприємств та кращого працівника цього закладу;
- фестивалі художньої самодіяльності та народної творчості аматорських колективів закладів культури підприємств;
- спартакіади трудових колективів, змагання з окремих масових видів спорту тощо.

8.19. Проводити щорічно галузевий огляд роботи профспілкових комітетів і трудових колективів на кращу організацію оздоровлення і відпочинку дітей та підлітків.

Розділ ІХ

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

З метою подальшого розвитку та підвищення ефективності соціального діалогу, координації діяльності сторін, пов'язаної з колективно-договірним регулюванням соціально-економічних і трудових відносин, **Сторони домовилися:**

9.1. Здійснювати соціальний діалог у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом, громадських слухань з питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, проектів законодавчих і нормативних актів, що розробляються Мінагрополітики України та іншими центральними органами виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра аграрної політики та продовольства України.

9.2. Розробляти рекомендації з питань регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах галузей агропромислового виробництва.

Надавати організаційну та методичну допомогу учасникам соціального діалогу з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, укладення колективних договорів та забезпечення їх виконання.

9.3. Рішення, прийняті Сторонами за результатами проведення соціального діалогу, є обов'язковими для виконання.

9.4. Запрошувати соціальних партнерів для участі в роботі колегій і нарад Мінагрополітики України, президії, пленумів, з'їздів Профспілок, з'їздів (конференцій) Роботодавців з розгляду соціально-економічних питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів.

Інформувати іншу Сторону про необхідність прийняття рішень з питань, що зачіпають соціально-економічні і трудові права та інтереси працівників і є предметом цієї Угоди, та здійснювати попередні узгодження рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій.

9.5. Вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях колегіальних органів, робочих груп, комісій проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходів щодо їх реалізації.

9.6. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), у випадку їх виникнення прагнути врегулювати спори

без зупинки виробництва шляхом переговорів і примирних процедур у порядку, визначеному законодавством.

9.7. Надавати допомогу сторонам колективних переговорів на локальному рівні щодо формування колективних договорів з урахуванням норм чинного законодавства, положень Генеральної та цієї Угоди.

9.8. Забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та відстоювати інтереси підприємств і працівників галузей агропромислового виробництва у органах влади.

9.9. Мінагрополітики України, Міністерство аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурні підрозділи агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, Управління промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації, Роботодавці та їх територіальні органи та відповідні органи Профспілки мають рівне право отримувати від Сторін соціального діалогу, які підписали цю Угоду, на безоплатній основі статистичну, аналітичну та іншу інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди, зокрема з результатів виробничої діяльності і соціального розвитку галузей і підприємств, оплати праці, трудових ресурсів і зайнятості, охорони праці та інших.

Розділ X

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

Сторони домовилися, що на підставі Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності", інших нормативно-правових актів, Мінагрополітики України та Роботодавці:

10.1. Сприятимуть діяльності первинних профспілкових організацій і гарантуватимуть:

10.1.1. Брати участь у заходах Профспілки, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів, на їх запрошення.

10.1.2. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки підприємств, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок первинних профспілкових організацій членські профспілкові внески працівників відповідно до укладених колективних договорів чи окремих угод в терміни, визначені цими договорами (угодами) та не мають права затримувати перерахування зазначених коштів.

10.1.3. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективними договорами, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах

трудоу колективів, також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш ніж дві години на тиждень, та на час профспілкового навчання–додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів за рахунок Роботодавців.

10.1.4. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкових організацій, що діють на підприємствах, зберігати соціальні гарантії, пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На підприємствах за рахунок власних коштів цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено укладеними колективними договорами.

10.1.5. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, надавати після закінчення терміну їх повноважень (не пізніше, ніж через місяць), попередню роботу (посаду) або за згодою працівника іншу рівноцінну роботу (посаду).

10.1.6. Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів без попередньої згоди відповідного виборного профспілкового органу згідно з чинним законодавством.

10.1.7. Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця працівників, членів виборних профспілкових органів протягом року після закінчення терміну їх виборних повноважень, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

10.1.8. Надання для роботи виборних профспілкових органів та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у порядку, передбаченому колективними договорами.

Надання членам виборних органів Профспілок, а також повноважним представникам цих органів можливість:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, де працюють члени Профспілок;
- отримувати відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов та оплати праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;
- безпосередньо звертатися з питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів, усно або письмово до Роботодавців, посадових осіб підприємств;
- перевіряти роботу об'єктів соціальної сфери, що належать підприємствам;
- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємств у доступних для працівників місцях;

- перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів.

10.1.9. Відшкодування заподіяної шкоди в разі нещасного випадку працівникам виборних профспілкових органів, обраних до їх складу, під час виконання ними посадових обов'язків в інтересах трудових колективів Підприємств у порядку, визначеному діючим законодавством, цією Угодою та колективними договорами.

10.1.10. Відраховування коштів профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, визначених у колективному договорі, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, згідно із законодавством.

10.2. Забезпечать дотримання прав Профспілки, норм Конвенції № 87 МОП "Про свободу асоціації та захист прав на організацію" та законодавства України, не втручатимуться в її статутну діяльність.

10.3. Утримуватимуться від дій, які ускладнювали б здійснення Профспілкою своїх функцій і повноважень, перешкоджали б виконанню статутних вимог.

10.4. Сприятимуть створенню первинних профспілкових організацій на підприємствах харчової та переробної промисловості незалежно від форм власності, а у разі виникнення конфліктних ситуацій з цього приводу, надаватимуть допомогу трудовим колективам у виборюванні своїх прав з дотриманням чинного законодавства.

10.5. Обов'язково розглядатимуть пропозиції та подання профспілкових органів з питань соціально-економічних і трудових прав та інтересів найманих працівників за участю представників Профспілки, надання аргументованих відповідей.

10.6. Забезпечать оперативний розгляд звернень органів або представників Профспілки щодо порушення прав Профспілки, перешкоджання її діяльності та притягнення винних осіб до відповідальності згідно із законодавством.

10.7. Надаватимуть на вимогу Профспілки інформацію щодо відомостей про юридичну особу, ідентичну інформації, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

Розділ XI

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

Сторони домовилися:

11.1. Здійснювати контроль за виконанням Угоди.

11.2. Сприяти приведенню норм та положень колективних договорів у відповідність з цією Угодою.

- 11.3. У двомісячний термін після підписання Угоди затвердити заходи щодо забезпечення її реалізації.
- 11.4. Стан виконання Угоди розглядати щороку на спільному засіданні колегіальних органів Сторін.
- Сторона, яка не забезпечила виконання норм і положень Угоди, в місячний термін вживає заходів щодо їх виконання.
- 11.5. Вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час виконання цієї Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.
- 11.6. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом Угоди.
- 11.7. Розмістити Угоду на офіційних веб-сайтах Сторін.
- 11.8. Міністерство аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурні підрозділи агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, Управління промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації, Роботодавці та їх територіальні органи спільно з відповідними виборними органами Профспілки двічі на рік надають інформацію Сторонам, що уклали цю Угоду, про забезпечення її виконання на підприємствах, в установах, організаціях.
- 11.9. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.
- 11.10. Угода підписана у трьох примірниках, які зберігаються у кожній зі Сторін Угоди і мають однакову юридичну силу.

З М І Н И Т А Д О П О В Н Е Н Н Я

до Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014 – 2016 роки

Зареєстровано Міністерством соціальної політики України

від 07 лютого 2017 року № 9

з рекомендаціями реєструючого органу від 07.02.2017 № 2451/0/2-17/27:

У Розділі III передбачити домовленість сторін щодо:

запровадження суб'єктами господарювання програм та стандартів соціальної відповідальності бізнесу, створення галузевих корпоративних фондів професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з дотриманням положень Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання»;

визначення обсягів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою та кваліфікованих робітників у навчальних закладах та безпосередньо у роботодавця та обсягів коштів на цю мету відповідно до потреб галузі, регіону, підприємства;

відновлення наставництва, удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження систем підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання;

проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою звільнення.

Відповідно до статті 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні та пункту 1.5. Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням

організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014 – 2016 роки (далі – Угода), зареєстрованої Міністерством соціальної політики України реєстраційний номер 2 від 16 січня 2014 року, Сторони домовилися чинність Угоди продовжити на 2017 рік та внести такі зміни та доповнення (далі – зміни та доповнення до Угоди):

1. У тексті Угоди слова «Мінагрополітики України» в усіх відмінках замінити на «Мінагрополітики» у відповідному відмінку.

Розділ II

СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА

2. Пункт 2.10 доповнити абзацами такого змісту:

«проведення консультацій з основних напрямів державної цінової політики в агропромисловому комплексі;

проведення переговорів щодо можливості збільшення розміру тарифної ставки робітника I розряду (мінімального рівня оплати праці) та його наближення до фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.».

Розділ III

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

3. У пункті 3.3:

3.1. Абзац другий викласти в такій редакції:

«- забезпечення легалізації трудових відносин в аграрному виробництві з метою скорочення в галузі обсягів нелегальної праці та нелегальної заробітної плати;».

3.2. Абзац четвертий викласти в такій редакції:

«- підвищення престижності робітничих професій та гідної праці на селі.».

4. Після пункту 3.6 доповнити пунктом 3.6¹ такого змісту:

«3.6¹. «Вжити заходів щодо впровадження в навчальному процесі державних навчальних закладів, що знаходяться у сфері управління Мінагрополітики, підготовки спеціалістів за дуальною системою навчання.».

Розділ V

ОПЛАТА І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

5. Пункт 5.1 доповнити абзацами такого змісту:

«З 01 січня 2017 року встановити мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України.

Розмір заробітної плати працівника небюджетної сфери за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника небюджетної сфери для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника небюджетної сфери, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.».

6. Пункт 5.2 після абзацу першого доповнити абзацом такого змісту:

«З 01 січня 2017 року встановити мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці у розмірі, не нижче 115 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України.».

У зв'язку з цим абзаци другий і третій вважати відповідно абзацами третім і четвертим.

7. Пункт 5.8 доповнити підпунктами такого змісту:

«5.8.3. Норм стосовно темпів зростання середньої заробітної плати.

5.8.4. Норм стосовно мінімальних рівнів в оплаті праці.

5.8.5. Заходів, спрямованих на збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг.».

8. Після пункту 5.23 доповнити пунктами такого змісту:

«5.23¹. Вживати заходи щодо забезпечення вищих, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік, темпів зростання середньої заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати.

5.23². Визначати в колективних договорах, з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством, темпи зростання середньої заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір перевищує 3 (три) мінімальні заробітні плати.

5.23³. Збільшити частку основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці до кінця 2017 року – до 64 відсотків.».

9. Пункт 5.24 вилучити.

10. Після пункту 5.37 доповнити пунктами 5.37¹ та 5.37² такого змісту:

«5.37¹. При застосуванні на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в небюджетній сфері. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілок.

5.37². У разі коли розмір базового тарифу тарифної сітки протягом двох місяців поспіль становитиме менше 45 відсотків середньої заробітної плати по галузі брати участь у переговорах щодо його перегляду в установленому порядку.».

11. Після пункту 5.44 доповнити пунктами 5.44¹ та 5.44² такого змісту:

«5.44¹. Підготувати протягом 2017 року інформацію щодо можливості забезпечення зростання до 2020 року частки оплати праці у операційних видатках не нижче 30 відсотків.

5.44². Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення.».

Розділ VII

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

12. Після пункту 7.4 доповнити пунктом 7.4¹ такого змісту:

«7.4¹. Рекомендувати установлювати у колективних договорах підприємств:

7.4¹.1. Оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

7.4¹.2. Забезпечення здійснення права на охорону праці та соціальний захист працівників у повному обсязі відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

7.4¹.3. Забезпечення працівникам та представникам профспілок на підприємстві, в організації чи установі необхідного навчання з питань охорони праці.

7.4¹.4. Організацію своєчасного і кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці.

7.4¹.5. Забезпечення безперешкодного доступу до робочих місць представників відповідної профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, соціально-економічних прав працівників.

7.4¹.6. Залучення сторонами соціального діалогу відповідного рівня, при потребі, позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

7.4¹.7. Недопущення притягнення до відповідальності працівників, якими вчинено дії щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить

безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

7.4^{1.8}. Спрямування коштів на охорону праці в обсязі не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці та коштів, визначених відповідною колективною угодою.

7.4^{1.9}. Здійснення заходів, спрямованих на поліпшення умов праці та приведення їх у відповідність до вимог законодавства про охорону праці.

7.4^{1.10}. Впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки з охорони праці, засобів механізації, автоматизації та роботизації ділянок виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань.

7.4^{1.11}. Запровадження скороченої тривалості робочого часу (із збереженням заробітної плати) для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда без зменшення оплати праці.

7.4^{1.12}. Організації спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.».

13. Після пункту 7.9 доповнити пунктами 7.9¹ та 7.9² такого змісту:

«7.9¹. Організувати спільну із сторонами соціального діалогу роботу щодо імплементації в національне законодавство норм права ЄС відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, ратифікованих Україною Конвенцій МОП та Європейської соціальної Хартії.

7.9². Протягом 2017 року розробити узгоджену із соціальними партнерами галузеву програму медицини праці та здійснення профілактичних заходів із запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням у працівників, зайнятих на виробництвах із шкідливими умовами праці.».

Розділ VIII

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ І ПЛЬГИ

14. У пункті 8.3 слово «додаткових» замінити словами «всіх можливих».

Розділ ІХ

РОБОТА З МОЛОДДЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ СТУДЕНТІВ АГРАРНИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

15. Розділ ІХ викласти в редакції: «Робота з молоддю та її соціальний захист».

16. Пункт 9.5 вилучити.

17. Пункт 9.6 викласти в редакції:

«9.6. Сприяти організації практичного навчання слухачів державних навчальних закладів, що належать до сфери управління Мінагрополітики, на сільськогосподарських підприємствах усіх форм власності, з метою максимального наближення професійного навчання до виробництва та оперативного реагування на вимоги ринку праці.».

18. Пункт 9.7 вилучити.

19. Пункт 9.8 викласти в редакції:

«9.8. Сприяти створенню у навчальному процесі державних навчальних закладів, що належать до сфери управління Мінагрополітики, навчально-матеріальної бази, культурно-житлових та побутових умов.».

20. Розділ «Доплати» додатку 6 «Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій» до Угоди доповнити позицією:

«За роботу в нічний час 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час».

21. Зміни та доповнення до Угоди набирають чинності з 01 січня 2017 року.

22. Зміни та доповнення до Угоди підписані у трьох примірниках, які зберігаються у кожній зі сторін Угоди і мають однакову юридичну силу.

Зміни та доповнення до Угоди підписали:

від
**Міністерства аграрної
політики та
продовольства України**

Від
**Всеукраїнського об'єднання
організацій роботодавців
«Федерація роботодавців
агропромислового
комплексу та
продовольства України»**

від
**Профспілки
працівників
агропромислового
комплексу України**

Міністр

Голова Ради

Голова

Т. Кутовий

В. Бодаєв

І. Сопелкін

16 січня 2017 року

Додаток 1
до Галузевої угоди
на 2014-2016 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника I розряду та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень

I. Види робіт, виробництв, діяльності в харчовій і переробній промисловості

Види робіт, виробництв, діяльності	Коефіцієнти
1	2
Кондитерська, олійно-жирова, парфюмерно-косметична, спиртова, лікєро-горілочана, виноробна, пивоварна, безалкогольна, дріжджова, крохмалепаточкова, плодоовочева, соляна (крім видобутку солі), чайна, харчо-концентратна, м'ясна (крім первинної переробки і виробництва технічних напівфабрикатів), молочна, виробництво масла і сиру, районні (міські) харчокомбінати, підприємства з обробки насіння цукрових буряків, інші харчосмакові виробництва	1,0
Цукрова (включаючи приймальні пункти буряка, що входять до складу заводів), тютюнова клеєжелатинова промисловість, первинна переробка тварин і виробництво технічних напівфабрикатів, виробництво білкової оболонки	1,06
Хлібопекарська	1,06
Мікробіологічна промисловість	1,06
Машинобудування	1,06
Робітники на ремонтних роботах в спеціалізованих цехах і майстернях; на ремонті водопровідних і каналізаційних систем, компресорних установок, на	1,06

ремонтно-будівельних роботах, трактористи на транспортних роботах	
Робітники на ремонті устаткування очисних споруд і паросилового господарства	1,04

Продовження додатка 1

1	2
Робітники у виробничих цехах і підрозділах, безпосередньо зайняті ремонтом і налагоджуванням технологічного електротехнічного обладнання, електронно-обчислювальної техніки, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики, на верстатних роботах	1,15
Робітники у виробничих цехах і підрозділах, зайняті на ремонті особливо складного обладнання, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики	1,19
Експлуатаційні роботи, ремонт, налагодження і обслуговування рухомого складу, шляхів, штучних споруд та інших технічних засобів залізничного транспорту:	
- в залізничних цехах інших підприємств і організацій	1,04
- на роботах по поточному ремонту широких колій, по ремонту і наладці технологічного обладнання і засобів залізничного транспорту	1,15
Механізатори, які зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах	1,06
Будівельні, будівельно-монтажні роботи	1,25
Ремонтно-будівельні роботи	1,06
Робітники сільськогосподарських підприємств:	
тракторист-машиніст	
I група	1,13
II група	1,26
III група	1,39

та на роботах в тваринництві і на ручних роботах	1,0
Торгівля і громадське харчування	
Продавці, кухарі і ін.	1,0

Продовження додатка 1

**Мінімальні коефіцієнти міжрозрядних співвідношень для
встановлення тарифних ставок робітникам**

	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80

Примітка:

1. Розрахункова норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні щорічно визначається Міністерством соціальної політики України (на 2014 рік становить 2002 години).

2. Групи з оплати праці трактористів-машиністів встановлюються в залежності від регіону:

I група – сільгоспідприємства Автономної Республіки Крим (крім гірських і передгірних), Запорізької, Дніпропетровської, Миколаївської, Одеської і Херсонської областей;

II група – сільгоспідприємства Вінницької, Луганської, Донецької, Кіровоградської, Полтавської, Тернопільської, Харківської, Черкаської, Чернівецької (крім гірських і передгірних), лісостепові підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької та Чернігівської областей;

III група – сільгоспідприємства Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Рівненської областей, гірські і передгірні підприємства Автономної Республіки Крим, Львівської, Чернівецької областей та поліські підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької і Чернігівської областей.

**Додаток 2
до Галузевої угоди
на 2014-2016 роки**

**Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок
і місячних окладів робітників загальних (наскрізних)
професій до тарифної ставки робітника I розряду**

I. Робітники загальних (наскрізних) професій

Назва професії	Коефіцієнти
1	2
Машиніст із прання та ремонту спецодягу, робітник виробничих лазень, водій електро- та автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, приймальник сільськогосподарських продуктів та сировини, наглядач гідротехнічних споруд (старший), черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, роздавальник нафтопродуктів	1,23
Вагар, возій, каштелян, контролер водопровідного господарства, конюх, наглядач гідротехнічних споруд, оглядач гідротехнічних об'єктів, підсобний (транспортний) робітник, двірник, садівник, світлокопіювальник, склографіст (ротаторник), склопротиральник, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, пломбувальник вагонів та контейнерів, натирач підлоги	1,11
Оператор електронно-обчислювальних машин	1,59
Оператор електронно-обчислювальних машин (старший)	1,72
Оператор апаратів мікрофільмування та копіювання, комірник на складах кислот і хімікатів, водій транспортно-прибиральної машини, комірник (старший), оператор автоматичного газового захисту	1,41
Робітник з благоустрою (на роботах по видаленню нечистот вручну)	1,61

Продовження додатка 2

1	2
---	---

Гардеробник, кубівник, кур'єр, коняр, сатураторник, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, опалювач, маркувальник	0,91
Ліфтер	1,00
<u>Робітники, зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах</u>	
При навантаженні (розвантаженні) вугілля, вугільного брикету, креозоту, азбесту, негашеного вапна, мінеральної вати, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, що змерзлися, вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг	2,06
При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг, при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів	1,87
При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньо складській переробці вантажів	1,66
Робітники комплексних бригад, що виконують вантажно-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і суміщають професії вантажника і механізатора	
При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку, при навантаженні (розвантаженні) руди, пека, інших шкідливих для здоров'я вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг	2,32
При навантаженні (розвантаженні) інших вантажів	2,06
<u>Залізничний транспорт</u>	
Машиністи електровозів (тепловозів) на маневрових ділянках	2,05

Продовження додатка 2

1	2
Помічники машиністів електровозів (тепловозів) на маневрових ділянках	1,56
<u>Воєнізована та пожежна охорона</u>	
Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник службових собак, пожежний, стрілець	1,37
<u>Пожежно-сторожова охорона</u>	
Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник службових собак, пожежний, сторож	1,25
<u>Житлово-комунальне господарство</u>	
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків:	
- при виконанні від 2 до 5 видів робіт по різних професіях	1,35
- при виконанні 6 і більше робіт по різних професіях	1,96

Примітка:

Прибиральникам службових приміщень, які використовують дезинфікуючі засоби, а також при прибиранні громадських туалетів, місячні оклади підвищуються на 10 відсотків.

Продовження додатка 2

II. Водії автотранспортних засобів

I. Вантажні автомобілі

Коефіцієнти			
Вантажопідйомність автомобілів (в тоннах)	<u>I група:</u>	<u>II група:</u>	<u>III група:</u>
	бортові автомобілі та автомобілі- фургони загального призначення	спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, автокрани, автовантажувачі та інші, тягачі з причепами	автомобілі по перевезенню цементу, отрутохімікатів, безводного аміаку, аміачної води
	Коефіцієнти	Коефіцієнти	Коефіцієнти
до 1,5	1,34	1,38	1,45
від 1,5 до 3	1,38	1,45	1,53
від 3 до 5	1,45	1,53	1,60
від 5 до 7	1,53	1,60	1,68
від 7 до 10	1,60	1,68	1,81
від 10 до 20	1,68	1,81	2,00
від 20 до 40	1,81	2,00	2,21
від 40 до 60	2,00	2,21	

II. Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти
Особливо малий і малий	до 1,8	1,34
Середній	від 1,8 до 3,5	1,38
Великий	від 3,5	1,45

Продовження додатка 2

III. Автобуси та автомобототранспортні засоби

Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти
Особливо малий	до 5	1,40
Малий	від 5 до 6,5	1,47
	від 6,5 до 7,5	1,64
Середній	від 7,5 до 9,5	1,81
Великий	від 9,5 до 11	2,00
	від 11 до 15	2,11
	від 12 до 15	2,21
	вище 15	2,32
Водії мототранспортних засобів		1,18
Кондуктори автобусів		1,12

**Додаток 3
до Галузевої угоди
на 2014-2016 роки**

**Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів
технічних службовців до посадового окладу
техніка всіх спеціальностей (без категорії)**

Назва професій	Коефіцієнти
1	2
Старші:	
Касир, інкасатор; Стенографіст I категорії,	1,20

реєстратор	
Касир, інкасатор Стенографіст II категорії, Друкарка I категорії, оператор комп'ютерного набору	1,10
Друкарка II категорії, секретар-стенографіст, таксувальник, старший табельник	1,00
Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник, обліковець, калькулятор, табельник, копіювальник, діловод, архіваріус, нарядник, секретар керівника	0,90
Контролер-касир, касир торговельного залу (торгівля)	1,24
Оператор електрозв'язку	1,02
Оператор копіювальних та розмножувальних машин:	
при одержанні копій на папері	0,96
при виготовленні друкарських форм з текстових і штрихових оригіналів	1,21
при виготовленні друкарських форм з оригіналів, які містять напівтонові та растрові зображення	1,32

Додаток 4
до змін до Галузевої угоди
на 2014-2016 роки

**Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних
посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців
підприємств харчової і переробної промисловості до посадового
окладу
техніка всіх спеціальностей (без категорії)**

Назва професії	Коефіцієнти
1	2
Заступник керівника, технічний керівник, головний бухгалтер	2,7
Головні: технолог, економіст, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік	2,5
Головні: енергетик, конструктор, метролог, механік	2,2
Завідувачі відділів: технічного, виробничого, планово-економічного, організації праці і заробітної плати, фінансового, контрольно-ревізійного, радник	2,0
Менеджери за напрямками діяльності виробництва, завідувач виробничої лабораторії	2,0
Завідувачі відділів (менеджери) матеріально-технічного постачання, збуту, обліку й ін., помічник керівника	1,9
Начальник відділу кадрів	1,8
Начальник штабу цивільної оборони	1,6
Провідні: інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, начальник цеху	1,9
Завідувачі інших відділів, дитячих садків і медичних амбулаторій	1,6

1	2
Інженери та інші професіонали:	
I категорії	1,7
II категорії	1,6
Інженери і професіонали всіх спеціальностей (в т.ч. медичні і педагогічні)	1,4
Референт	1,4
Старший диспетчер	1,5
Диспетчер	1,3
Техніки та фахівці всіх спеціальностей:	
I категорії	1,2
II категорії	1,1
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні і педагогічні)	1,0
Начальник зміни, старший майстер дільниці, механізованого зерносховища при підприємстві, сушильно-очисної вежі (3 група)	1,8
Майстер дільниці, змінні питлівник і круп'яр, начальник: заготівельного пункту, насінноочисної дільниці, підзвітного хлібоприймального пункту (бази), майстер вантажно-розвантажувальних робіт на підприємстві (3 група)	1,6
Експедитор транспортний	1,0
Начальник охорони пожежної, сторожової, завідувач бюро перепусток, начальник варти воєнізованої охорони	1,4
Завідувачі:	
Канцелярії, центрального складу	1,3

1	2
Завідувачі машинописного бюро, старший інспектор, начальник варті окремого пожежного поста	1,2
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро; інспектор	1,1
Завідувач камери схову, кресляр	0,90

Примітка:

Розміри посадових окладів працівників з охорони праці визначаються в колективних договорах підприємств з дотриманням встановлених у цьому додатку мінімальних гарантованих розмірів посадових окладів тих категорій керівників, професіоналів і фахівців, до яких вони належать за посадами (заступник керівника підприємства, начальник відділу, провідний фахівець, фахівець), та коефіцієнтів міжпосадових співвідношень.

Посадовий оклад техніка всіх спеціальностей встановлюється у розмірі не нижчому за тарифну ставку робітника третього розряду основного виробництва в розрахунку за місяць.

**Додаток 6
до Галузевої угоди
на 2014-2016 роки**

**Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних
посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців**

**госпрозрахункових науково-дослідних, конструкторських,
технологічних, проектно-вишукувальних
та інших наукових організацій до посадового окладу техніка всіх
спеціальностей (без категорії)**

Назва професії	Коефіцієнти
1	2
Керівник (начальник, завідувач)	згідно з контрактом
Заступник керівника (начальника, завідувача) з наукової роботи, головний інженер, головний бухгалтер	2,90
Завідувачі (начальники) відділів: науково-дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, винахідницького, виробничого та інших основних відділів, учений секретар науково-дослідного інституту, головні інженери проекту	2,36
Завідувачі (начальники) відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької та раціоналізаторської роботи, впровадження науково-технічних розробок, економічно-виробничим відділом стандартизації, науково-технічної інформації	2,36
Головні: архітектор, механік, економіст та інші головні фахівці в основних відділах (лабораторіях)	2,27
Завідувач (начальник) планово-виробничого відділу при відсутності самостійних планово-економічного та виробничо-диспетчерського відділів	2,09

Продовження додатка 6

Назва професії	Коефіцієнти
----------------	-------------

1	2
Завідувачі (начальники) секторів (бюро, груп, лабораторій), що входять до складу науково-дослідного, конструкторського, технологічного, виробничого та інших основних відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької роботи, впровадження науково-технічних розробок, науково-технічної інформації, завідувачі (начальники) відділів: планово-економічного, кошторисно-договірного, організації праці та заробітної плати	2,00
Завідувачі відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), охорони праці, матеріально-технічного постачання, технічної документації (оформлення та випуску проектів)	1,82
Завідувачі (начальники) секторів (груп), які входять до складу планово-виробничого відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, кадрів, начальник проектного кабінету	1,73
Завідувачі (начальники) відділів: юридичного, соціального розвитку, першого відділу, технічного архіву; начальник штабу цивільної оборони	1,36
Завідувач (начальник) господарського відділу	1,27
Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, програміст; провідні: архітектор, математик	1,82
Інженери: конструктор, технолог, програміст; математик	
I категорії	1,64
II категорії	1,45
III категорії	1,36
Інженер-проектувальник, архітектор	
I категорії	1,64

Продовження додатка 6

Назва професії	Коефіцієнти
1	2
II категорії	1,45
Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор та інші фахівці; консультант з раціоналізації виробництва	1,64
Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт та інші професіонали:	
I категорії	1,50
II категорії	1,36
Інженери всіх спеціальностей, архітектор, математик, економіст, бухгалтер та інші професіонали; старший лаборант, який має вищу освіту	1,27
Техніки та фахівці всіх спеціальностей:	
I категорії	1,18
II категорії	1,09
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії), лаборант, коректор	1,00
Завідувачі: канцелярії, центрального складу	1,30
Завідувачі машинописного бюро, старший інспектор, начальник варти окремого пожежного поста	1,20
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро; інспектор	1,10
Завідувач камери схову	0,90

Примітка:

Розміри посадових окладів працівників з охорони праці визначаються в колективних договорах підприємств з дотриманням встановлених у цьому додатку мінімальних гарантованих розмірів посадових окладів тих категорій керівників, професіоналів і фахівців, до яких вони належать за посадами (заступник керівника підприємства, начальник відділу, провідний фахівець, фахівець), та коефіцієнтів міжпосадових співвідношень.

Додаток 7 до Галузевої угоди на 2014-2016 роки

Перелік і розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
Доплати:	
За почесні звання України	"ЙиндораН" – 40 відсотків посадового окладу "ЙинежулсаЗ" – 20 відсотків посадового окладу
За науковий ступень	Доктора наук – 25 відсотків посадового окладу Кандидата наук – 15 відсотків посадового окладу
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б

	виплачуватись при нормативній чисельності працівників з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
З виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт

Продовження додатка 7

1	2
За роботу у важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу в важких і шкідливих умовах праці - 4; 8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - 16; 20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу в недільні, що є робочими днями за графіком, дні, на підприємствах, що працюють у режимі безперервного виробництва	50 відсотків тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці робітників	12 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу в нічний час	<u>в цукровій промисловості:</u> для робітників молодшого обслуговуючого персоналу і інженерно-технічних працівників цукрових заводів (комбінатів) і цукрорафінадних підприємств: основні цехи, дільниці і бурякопункти в період переробки цукрових буряків (цукросирцю) – 75 відсотків; в міжсезонний період – 50 відсотків; допоміжним робітникам – 50 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за

	<p>кожну годину роботи в нічний час; <u>в соляній промисловості:</u> для робітників, зайнятих на фасовці і затарюванні солі і в обслуговуючих їх виробництвах, а також для службовців і фахівців на вказаних роботах і виробництвах в розмірі 40 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час.</p> <p>В аналогічних розмірах вводиться доплата для інженерно-технічних робітників і службовців на вказаних роботах і в виробництвах;</p>
--	---

Продовження додатка 7

1	2
	<p><u>в хлібопекарській промисловості:</u> для робітників, службовців і фахівців, зайнятих на виробництві хліба і хлібобулочних виробів – 75 відсотків, макаронних виробів – 50 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час;</p> <p>макаронних виробів – 50 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час;</p> <p><u>на виробництві дріжджів:</u> для робітників підприємств дріжджової промисловості, які працюють по трьохзмінному графіку або по графіку безперервного виробництва, в розмірі 75 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час;</p> <p><u>в усіх інших галузях:</u> 40 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час</p>

За роботу у вечірній час з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної ставки (окладу) за кожен годину роботи в вечірню зміну
На період освоєння нових норм трудових витрат	Підвищення відрядних розцінок - 20 відсотків, підвищення тарифних ставок - 10 відсотків
За керівництво бригадою	3 чисельністю робітників до 10 осіб - 15 відсотків тарифної ставки;
	з чисельністю робітників понад 10 осіб – 25 відсотків тарифної ставки;
	з чисельністю робітників понад 25 осіб – 40 відсотків тарифної ставки
За час пересування в шахтах від стволу до місця роботи і назад	Для робітників соледобувної промисловості, постійно зайнятих на підземних роботах, за нормативний час їх пересування в шахтах із розрахунку до 100 відсотків тарифної ставки (окладу)

Продовження додатка 7

1	2
Надбавки:	
За відзнаку "Знак Пошани" Міністерства аграрної політики та продовольства України	15 відсотків тарифної ставки (окладу)
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок: для робітників 3 розряду – 12 відсотків; для робітників 4 розряду – 16 відсотків; для робітників 5 розряду – 20 відсотків; для робітників 6 і більш високих

	розрядів – 24 відсотки.
За високі досягнення в праці	До 50 відсотків посадового окладу
За складність, напруженість у роботі	До 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на строк її виконання	До 50 відсотків посадового окладу
За класність водіям вантажних і легкових автомобілів, автобусів	І класу - 25 відсотків; II класу - 10 відсотків установленої тарифної ставки (окладу) за відпрацьований водієм час
За класність трактористам-машиністам	І класу – 20 відсотків; II класу – 10 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований на механізованих роботах трактористом-машиністом час
За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів	25 відсотків тарифної ставки

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

посад (професій) працівників з ненормованим робочим днем на підприємствах та організаціях харчової і переробної промисловості

1. Керівники, головні бухгалтери підприємств, установ і організацій та їх заступники.
2. Головні: інженери, економісти, технологи, механіки, енергетики, теплотехніки, метрологи, конструктори, зварники, винороби, шампаністи, пивовари, тютюнники, тютюнові майстри, коньячні майстри, парфумери, маркшейдери, редактори, художники, агрономи, зоотехніки, лікарі ветеринарні і інші головні спеціалісти і їх заступники.
3. Начальники, майстри, завідувачі та інші керівники структурних підрозділів, організацій, установ, цехів, відділів, служб, дільниць, змін, виробництв, станцій, бюро, кабінетів, лабораторій, автоколон (депо), автогаражів, загонів та команд воєнізованої охорони і їх заступники.
4. Провідні інженери: механіки, енергетики, електромеханіки, метрологи, маркшейдери, електроніки, програмісти, конструктори, технологи та інші.
5. Провідні спеціалісти: економісти, нормувальники, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, агрономи, зоотехніки, ветлікарі, бактеріологи, мікробіологи, токсикологи, мікологи, юрисконсульти, диспетчери, геологи, інспектори відділу кадрів, методисти, математики та інші.
6. Інженери всіх категорій (без категорій) та спеціальностей: механіки, енергетики, електромеханіки, метрологи, електроніки, програмісти, конструктори, маркшейдери, технологи та інші.
7. Спеціалісти: економісти, нормувальники, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, агрономи, зоотехніки, ветлікарі, бактеріологи, мікробіологи, токсикологи, юрисконсульти, диспетчери, геологи, інспектори відділу кадрів, методисти, соціологи, психологи, художники та інші.
8. Техніки всіх категорій та спеціальностей, ветфельдшери.
9. Завідувачі та їх заступники: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, архіву, кабінетів, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, бюро перепусток, магазинів, гуртожитків, їдалень, камери схову, пунктів (заготовчих приймальних), дитячих садків (ясел, ясел-садків), бібліотек, гаражів.

10. Товарознавці, касири, інкасатори, стенографістки, експедитори, друкарки, секретарі-стенографістки, диспетчери з відпуску готової продукції, таксувальники, секретарі навчальних частин, секретарі-друкарки, агенти з постачання, рахівники, вагарі, креслярі, архіваріуси, калькулятори, нарядники, обліковці, діловоди, табельники, копіювальники, коменданти будинків, програмісти, методисти виробничого навчання, агенти, комірники, паспортисти, оператори ЕОМ, прийомоздавальники вантажу та багажу, редактори газет, начальники спорткомплексів.

11. Працівники сільського господарства, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості.

12. Водії легкових автомобілів, службових автобусів.

Додаток Є

Ціни на мінеральні добрива 18 липня 2017 року

<i>Назва добрива</i>	<i>Упаковка</i>	<i>Вагонні норми, т</i>	Станції з якої проводитиметься відвантаження. Завод-виробник	<i>Ціна, грн./т з ПДВ</i>
ПОСТАВКА ВАГОННИМИ НОРМАМИ				
Селітра аміачна, N-34,4%	мішки по 50 кг, біг-бег	64	Україна, ст.. Обарів (Рівне Азот)	1 750+ дост.
Селітра аміачна, N-34,4%	мішки по 50 кг, біг-бег	64	Україна, ст. Черкаси (Черкаси Азот)	1 750+ дост.
Селітра аміачна, N-34,4%	біг-бег	70	Росія, ст.. Бахмач пасаж. (Єврохім, м. Новомосковськ)	1 750+ дост.
Карбамід	мішки по 50 кг	64	Україна, Красногоровка (Северодонецьке об'єднання Азот)	2 500+ дост.
Нітроамофоска, N-16%-P16%-K16%	мішки по 50 кг, біг-бег	64	Росія ст..Канатово м. Кіровоград (м.Росош та м.Дорогобуж)	3 100+дост.
Нітроамофоска, N-7%-P19%-K29+3%S	мішки по 50 кг, біг-бег	64	Білорусія, Голубичі (Гомельський хім. з-д)	3 750+дост.
Діамофоска N-9%-P25%-K25	біг-бег	68	Росія, Конотоп (Воскресенські мін. добрива)	4 000+ дост.
Сульфоамофос N-20%P20%+14%S	мішки по 50 кг, біг-бег	65	Росія, Вольногорськ (Білоріченський з-д мінер. добрив «Єврохім»)	2 900 + дост.
Сульфат амонію	мішки по 50 кг	67,7	Росія, ім..Т.Шевченка (КуйбишевАзот)	1 100+дост.
Вода аміачна	Цистерна	60	Україна, ст.. Черкаси (ЧеркасиАзот)	950+дост.
ПОСТАВКА НЕВАГОННИМИ НОРМАМИ (САМО ВИВІЗ)				
<i>Назва добрива</i>	<i>Упаковка</i>	<i>Склад</i>	<i>Виробництво</i>	<i>Ціна, грн./т з ПДВ</i>
Сульфат амонію	мішок по 50 кг	м.Токмак, м. Кіровоград	Росія, (КуйбишевАзот)	1 200
Сульфоамофос N-20%-P20%+S14%	мішок по 50 кг, біг- бег по 0,5 кг	м. Кіровогра,	Росія, (Білоріченський з-д мінер. добрив «Єврохім»)	3 150
Селітра аміачна, N-34,4%	мішки по 50 кг, біг-бег	м. Кіровогра	Україна (Черкаси Азот)	1 850
Нітроамофоска, N-16%-P16%-K16%	мішки по 50 кг, біг-бег	м. Кіровогра	Росія, (Дорогобуж та Росош)	3 150
Нітроамофоска, N-7%-P19%-K29+3%S	біг-бег	м. Кіровогра	Білорусія (Гомельський хімічний з-д)	3 800
Карбамід	мішки по 50 кг	м. Кіровоград	Україна, (Северодонецьке об'єднанняАзот)	2 780

ПЕРЕЛІК І ЦІНИ
на техніку та обладнання вітчизняного виробництва для
агропромислового комплексу

станом на 18.01.2016

Марка техніки	ТОВ «Укравтозапчастина» (ціна, тис. грн.)	
	Україна	
Беларус-892	530,00	
МТЗ 82.1.26	500,00	
КІЙ-14102	565,00	
Марка техніки	ТОВ «Техноторг» (ціна, тис. грн.)	
	Україна	
Беларус-892	495,00	
МТЗ 82.1	470,00	
Беларус-1221	830,00	
Марка техніки	АТ «ХТЗ» (ціна, тис. грн.)	
ХТЗ-17221-19-32	- *	
ХТЗ-17221-32	- *	
ХТЗ-17221-09-32	- *	
ХТЗ-17221-21-32	- *	
ХТЗ-150К-09-25-32	- *	
ХТЗ-3512	232,00	
Марка техніки	ТОВ «ВП «Агро-Союз» (ціна, тис. грн.)	
Сівалка АТД-9.35	3 501,84	
Сівалка ТS II 19-60	4 156,1	
Сівалка ТS II 19-48	3 830,6	
Культиватор АСК-9.30	1 211,7	
Культиватор АСК-12.30	1 461,7	
Марка техніки	ПАТ «Богуславська сільгосптехніка»	
		ціна, грн.
Обприскувач причіпний ОПК-3000-21,5	252 000,00	
Обприскувач причіпний ОПК-3000-24	295 000,00	
Обприскувач причіпний ОПК-2000-21,5 (з АСУ)	285 500,00	

Марка техніки	ПАТ «Червона Зірка» (ціна, грн.)
Сівалки СЗ-3,6А	174 130,00
Сівалки СЗ-3,6А-04	179 190,00
Сівалки СЗ-3,6А-06	183 040,00
Сівалки СЗТ-3,6А	213 510,00
Сівалки СЗТ-5,4 без транспортного пристрою	346 940,00
Сівалки СЗ-5,4 А з транспортним пристроєм	340 560,00
Зчіпки культиваторні СП-8	25 400,00
Зчіпки культиваторні СП-10,8	57 500,00
Сівалки СЗ-5,4-06 з транспортним пристроєм	322 300,00
Сівалки СЗП-3,6Б	188 100,00
Сівалки УПС-6-02 з інформаційним пристроєм «Факт»	137 500,00
Сівалки УПС-8-02 з інформаційним пристроєм «Факт»	178 200,00
Сівалки УПС-12 з інформаційним пристроєм «Факт»	189 000,00
Сівалки Вега-8 з інформаційним пристроєм «Факт»	374 325,00
Сівалки Вега-6 з інформаційним пристроєм «Факт»	277 725,00
Сівалки Вега-16 з інформаційним пристроєм «Факт»	739 450,00
Дискові борони БДН-2400	64 601,00
Дискові борони БДП-3200	115 920,00
Дискові борони БДП-4000	185 351,00
Дискові борони БДП-6000	263 839,00
Дискові борони БДМП-4х4	292 215,00
Дискові борони БДМП-6х4	365 585,00
Культиватори КРВН-4,2-04	69 930,00
Культиватори КРВН-5,6-02	100 380,00
Культиватори КРВН-5,6-04	87 360,00
Культиватори КРВН-5,6-04 без системи для внесення добрив	61 110,00
Культиватори КПС-8	121 065,00
Культиватори "Полярис-8,5"	214 830,00
Культиватори "Алькор-7,5"	340 000,00
Культиватори "Алькор-10"	450 000,00

Сівалки-культиватори пневматичні "Алькор-7,5"	948 800,00
Сівалки-культиватори пневматичні "Алькор-10"	1 189 400,00
Сівалки пневматичні "Оріон-9,6"	1 393 800,00
Культиватори КПСП-4 з гумовими колесами	49 035,00
Марка техніки	ПАТ «Уманьферммаш» (ціна, грн.)
Агрегати комбіновані АП-6	159 900,00
Борони дискові БДВ-3	100 500,00
Борони дискові БДВ-7	179 400,00
Борони дискові БДШ-8,2	315 000,00
Борони пружинні БП-12-01	104 400,00
Культиватори парові КПП-8	167 400,00
Котки КЗК-6	83 400,00
Котки КЗК-6-01	90 300,00
Котки КЗК-9,2	114 600,00
Котки КЗК-10	178 000,00
Котки КЗК-12,5	207 900,00
Луцильники дискові ЛДВ-2,4	48 600,00
Луцильники дискові ЛДВ-6	262 800,00
Луцильники дискові ЛДГ-10М	167 400,00
Луцильники дискові ЛДГ-15М	265 800,00
Напівпричепи НТС-5	96 600,00
Напівпричепи НТС-5-01	121 200,00
Напівпричепи НТС-10	232 200,00
Напівпричепи НТС-20	480 000,00
Агрегати для перевезення води АПВ-3	63 600,00
Агрегати для перевезення води АПВ-6	117 600,00
Агрегати для перевезення води АПВ-10	177 000,00

Додаток 3

ПРАЙС-ЛИСТ НА ЗАСОБИ ЗАХИСТУ РОСЛИН НА 2015РІК

Найменування	Виробник	Тарна одиниця	Од. виміру	Норма вик- ня, кг, л	Ціна, \$, (без ПДВ) за 1 л/кг
ГЕРБИЦИДИ					
Агіл 100, к.е.	Адама Україна	5	л	0,6-1,2	21,09
Аденго 46,5 %, к.с.	Байер	5	л	0,35-0,50	147,60
Аксіал 45%, к.е.	Сингента	5	л	1,0-1,0	39,92
Арамо 45%,к.е.	БАСФ	10	л	1,0-2,3	17,08
Артіст, в.г.	Байер	5	кг	2,0-2,5	54,00
Аценіт А 880, к.е.	Адама Україна	10	л	2-3,5	7,98
Ацетоган 900, к.е.	Адама Україна	20	л	1,5-3	7,52
Ачіба 5% ,к.е.	Байер	5	л	1,0-4,0	18,00
Базагран- М 37,5 %, в.р.	БАСФ	5	л	2,0-3,0	9,04
Базагран 48 %, в.р.	БАСФ	20	л	1,5-6,0	13,38
Бельведер Форте, к.с.	Адама Україна	5	л	1,0-1,0	19,38
Банвел 4 S 480 SL в.р.к.	Сингента	5	л	0,15-0,8	29,57
Баста в.р.	Байер	10	л	1,0-3,0	22,80
Бетанал Експерт 27%, к.е.	Байер	5	л	1,0	33,60
Бетанал Макс Про, к.е.	Байер	5	л	4-4,5	30,00
Бурефен Супер, 32% к.е.	Байер	10	л	1,25-3,0	30,00
Бутізан 400 40% , к.с.	БАСФ	5	л	1,75-2,5	25,58
Бутізан Авант, СЕ	БАСФ	5	л	1,5-2,5	36,18
Бутізан Стар 41,6% , к.с.	БАСФ	5л(2*10л)	л	2,00	32,58
Вінг П	БАСФ	5	л	0-0	18,63
Галера Супер 240, к.е.	Сингента	5	л	0,3-0,35	128,20

Галіган, к.е.	Адама Україна	5	л	0,8-1,0	22,80
Гезагард 500 FW	Сингента	200	л	2,0-4,0	14,75
Гезагард 500 FW, к.с.	Сингента	5	л	2,0-4,0	15,53
Гліфоган 480, в.р.	Адама Україна	20	л	2,0-8,0	5,02
Гоал 2 Е к.е.	Сингента	5	л	0,2-8,0	38,55
Голтікс 700, к.с.	Адама Україна	5	л	2,0-2,0	27,36
Голтікс голд, м.с.	Адама Україна	5	л	2,0-2,0	29,07
Гроділ Максї 375, о.д.	Байер	1	л	0,09-0,11	120,00
Дербї 175, SC, с.к.	Сингента	0,5	л	0,05-0,07	147,85
Дїален Супер 464 SL, в.р.к	Сингента	10	л	0,5-1,25	13,40
Дїанат 48%,в.р.	БАСФ	10	л	0,15-0,8	16,94
Дїкопур МЦПА 750, в.р.	Нуфарм	25	л	0,5-1,0	8,87
Дуал Голд 96 %, к.е.	Сингента	5	л	1,0-1,6	31,62
Дуал Голд 96 %, к.е.	Сингента	200	л	1,0-1,6	30,67
Експедитор	Сингента	1	л	0-0	11,54
Елюміс 105 OD, о.д.	Сингента	20	л	1,25-2,0	34,40
Ерроу 120, к.е.	Адама Україна	5	л	0,4-2,0	15,96
Естерон 600 , к.е.	Сингента	20	л	0,6-0,8	11,35
Євро-Лайтнінг 48%, в.р.	БАСФ	10	л	1,0-1,1	37,05
Зенкор Ліквід 60%, к.с.	Байер	5	л	0,3-1,1	51,60
Зернодар, в.г.	ПрезенсТехнолоджї	0,5	кг	0,02-0,025	40,99
Зумер, в.р.	Адама Україна	10	л	2,0-3,0	9,46
Калїф 480, к.е.	Адама Україна	5	л	0,15-0,2	59,28
Калїф Мега, ф.г.	Адама Україна	10	л	2,5-3,0	20,52
Калїсто 480 SC, к.е.	Сингента	5	л	0,20-0,25	156,14
Каптора 48 SL	Сингента	20	л	1,0-1,2	49,18
Клінік ЕКСТРІМ	Нуфарм	20	л	0-0	10,45
Клінік, в.р.	Нуфарм	20	л	2,0-6,0	7,72
Клінік Макс, в.р.к.	Нуфарм	20	л	1,5-4,0	9,26
Ланцелот 450 в.г.	Сингента	0,5	кг	0,03-0,03	243,87

Лінтур 70 WG, в.г.	Сингента	1	кг	0,12-0,15	75,14
Лінтур 70 WG, в.г. 80 кг	Сингента	80	кг	0,12-0,15	63,24
Лонтрел 300 30% ,в.р.	Сингента	5	л	0,16-0,66	74,78
Лонтрел Гранд, 75% ,в.г.	Сингента	2	кг	0,04-0,2	154,56
Люмакс 537,5 SE	Сингента	20	л	3,5-4,0	17,45
Майстер, в.г.	Байер	3	кг	0,15-0,2	294,00
Майстер Пауер	Байер	5	л	1,25-1,5	46,80
Марафон (Маратон)к.с.	БАСФ	10	л	4,0-4,0	9,88
Меро 810 ЕС к.е.	Байер	5	л	0,4-0,4	11,04
Мерлін, в.г.	Байер	0,5	кг	0,1-0,16	304,80
Мілагро 240 SC, к.е.	Сингента	1	л	1,0-1,3	144,58
Містраль, в.г.	Адама Україна	1	кг	0,5-1,5	31,92
Мушкет, 20 в.г.	Байер	0,6	кг	0,5-0,6	96,00
Нікоган, м.д.	Адама Україна	5	л	0-0	19,38
Нопасаран к.с.+Метолат	БАСФ	10л+10л=1уп	ящ.	1,0-1,5	417,81
Оберіг Гранд	ПрезенсТехнолоджі	1	л	0,25-0,6	16,57
Обрій 85%, к.е.	ПрезенсТехнолоджі	20	л	1,5-2,5	8,07
Осотин, в.г.	ПрезенсТехнолоджі	1	кг	0,12-0,2	90,41
Пауртвін, к.с.	Адама Україна	5	л	0,7-1,0	20,52
Пендіган 330, к.е.	Адама Україна	10	л	3,0-6,0	6,95
Паллас 400 OD	Сингента	5	л	0,4-0,4	83,87
Пік 75 WG, в.г.	Сингента	0,1	кг	0,015-0,020	639,29
Пірамін Стар, к.с.	БАСФ	5	л	1,5-2,5	19,14
Пірамін Турбо 52% к.с.	БАСФ	10	л	5,0-7,0	16,76
Примекстра TZ голд 500SC, к.е.	Сингента	100	л	3,5-4,5	14,16
Примекстра TZ голд 500SC, к.е.	Сингента	20	л	3,5-4,5	14,60
Примекстра голд 720 SC, к.е.	Сингента	200	л	3,5-4,5	14,85
Примекстра голд 720 SC, к.е.	Сингента	20	л	2,5-3,5	15,31
Пріма с.е.	Сингента	5	л	0,4-0,6	17,95
Прометей ,в.р.г.	ПрезенсТехнолоджі	0,5	кг	0,05-0,06	100,87
Прометрекс 50, к.с.	Адама Україна	5	л	2,0-3,0	9,69
Промінь	ПрезенсТехнолодж	5	л	1,0-1,5	9,49
Пульсар 40 %, в.р.	БАСФ	10	л	0,75-1,0	34,32
Пума Супер 75%, м.в.е.	Байер	10	л	0,8-1,0	34,80
Раундап Макс 45% в.р.	Монсанто	20	л	1,6-6,4	9,50
Рейсер 250 к.с.	Адама Україна	5	л	2,0-3,0	17,27
Серто Плюс 45% , в.г.	БАСФ	0,8	кг	0,15-0,2	62,71
Стратос Ультра	БАСФ	5	л	1,0-2,5	20,38
Старане Преміум 330 ЕС	Сингента	5	л	0,5-0,6	39,30
Стеллар 21 %, в.р.	БАСФ	5	л	1-1,25	31,10
Стобоб, в.к.	ПрезенсТехнолоджі	5	л	1,0-1,0	20,02
Стомп 330, к.е.	БАСФ	10	л	3,0-6,0	10,01
Султан Твін, к.с.	Адама Україна	5	л	1,5-2,5	27,36
Султан 500, к.с.	Адама Україна	5	л	1,5-2,5	22,23
Томіган, к.е.	Адама Україна	5	л	0,5-0,7	18,24
Тореро, к.с.	Адама Україна	5	л	6,0-6,0	21,66
Тотріл 22,5%, к.е..	Байер	5	л	1,0-3,0	38,40
Трефлан 48%, к.е.	Сингента	20	л	1,0-6,0	11,68
Трифлурекс 480, к.е.	Адама україна	5	л	0,9-5,0	7,87
Трифлурекс, к.е.	Адама Україна	1	л	0,9-5,0	8,44
Трофі 90%, к.е.	Сингента	20	л	1,0-2,5	12,64

Ураган Форте 500SL	Сингента	20	л	1,5-4,0	15,47
Ураган Форте 500SL	Сингента	200	л	1,5-4,0	15,01
Ураган Форте 500SL	Сингента	1	л	1,5	16,71
Фронт'єр Оптима, к.е.	БАСФ	5	л	0,8-1.4	30,34
Фуроре Супер 6,9%, м.в.е.	Байер	5	л	0,8-2,0	16,20
Фюзілад Форте 150 ЕС, к.е.	Сингента	200	л	0,5-2,0	25,50
Фюзілад Форте 150 ЕС, к.е.	Сингента	5	л	0,5-2,0	28,46
Фюзілад Форте 150 ЕС, к.е.	Сингента	1	л	0,5-2,0	29,80
Фюзілад Форте 150 ЕС, к.е.	Сингента	20	л	0,5-2,0	26,84
Хлібодар 2,4- Д амін.сіль	ПрезенсТехнолоджі	5	л	0,3-0,5	8,41
Цитадель 2,5% ,м.д.	Сингента	5	л	1,0-1,6	64,03
Чейзер-П, к.с.	Адама Україна	10	л	0,02-0,04	8,89
Чистопол, в.р.	ПрезенсТехнолоджі	20	л	0,6-2,0	5,78
Чистогран	ПрезенсТехнолодж	2	кг	1,0-2,0	11,17
ІНСЕКТИЦИДИ					
Актара 25 WG, в.г.	Сингента	0,25	кг	0,06-0,14	232,83
Актара 240 SC к.с.	Сингента	0,25	л	0,06-0,14	228,79
Актелік 500 ЕС, к.е.	Сингента	5	л	0,5-3,0	33,44
Ампліго 150 ZC	Сингента	5	л	0,02	116,30
Аполло 50%, к.с.	Адама Україна	1	л	0,24-0,6	38,65
Белт 480 к.с.	Байер	1	л	0,04-0,1	246,00
Бі 58 новий 40%, к.е.	БАСФ	1	л	0,5-6,0	10,30
Бі 58 новий 40%, к.е.	БАСФ	5	л	0,5-6,0	10,28
Біская 24%, о.д.	Байер	5	л	0,25-0,40	63,60
Блискавка 10%, к.е.	ПрезенсТехнолоджі	5	л	0,1-0,25	10,70
Вертімек 018 ЕС	Сингента	1	л	0,5-3,0	128,19
Воліам Флексі 300 к.с.	Сингента	1	л	0,3-0,5	172,58
Гасило, к.е.	ПрезенсТехнолоджі	5	л	1,0-2,0	10,78
Децис f-Люкс 25%, к.е.	Байер	5	л	0,03-0,1	22,08
Децис Профі 25%, в.г.	Байер	12x0,6	кг	0,04-0,1	115,20
Дурсбан 480 к.е.	Сингента	5	л	0,8-3,0	17,91
Енвідор к.с.	Байер	1	л	0,4-0,6	120,00
Енжіо 247 SC, к.с.	Сингента	5	л	0,18	80,99
Каліпсо 48%, к.с.	Байер	1	л	0,10-0,25	138,00
Карате 050 ЕС	Сингента	5	л	0,1-0,6	17,23

Карате Зеон 050 CS, мк.с.	Сингента	1	л	0,1-0,4	36,80
Карате Зеон 050 CS, мк.с.	Сингента	5	л	0,1-0,4	35,05
Когінор 200, р.к.	Адама Україна	1	л	0,15-0,6	30,21
Коннект 11,25%, к.с.	Байер	5	л	0,4-0,5	25,20
Конфідор, в.р.к.	Байер	0,5	л	0,15-0,25	54,00
Ламдекс 50, к.с.	Адама Україна	5	л	0,15-0,6	16,07
Ламдекс 50, к.с.	Адама Україна	1	л	0,15-0,6	16,07
Люфокс 105 ЕС, к.е.	Сингента	5	л	0,5-1,0	49,01
Маврік, е.в.	Адама Україна	1;5	л	0,2-0,36	50,87
Масай 20% в.п.	БАСФ	10*10*0,1кг	кг	0,4-0,6	172,64
Матч 050 ЕС, к.е.	Сингента	5	л	0,4-1,0	45,05
Номолт 15%, к.с.	БАСФ	5л(20*1л)	л	0,15-0,5	50,25
Нурел-Д, к.е.	Сингента	5	л	0,75-1,5	20,24
Пірінекс 480, к.с.	Адама Україна	5	л	1,5-2,0	9,12
Пірінекс Супер, к.с.	Адама Україна	5	л	0,4-1,25	12,54
Проклейм 5 SG,р.г.	Сингента	0,5	кг	0,2-0,5	125,19
Протеус 11% ,о.д.	Байер	5	л	0,5-0,75	40,80
Регент 2%, г (20 г)	БАСФ	10	кг	5,0-5,0	11,52
Ратибор	ПрезенсТехнолодж	5	л	0,15-3,0	19,25
Рімон, к.е.	Адама Україна	1	л	0,25-0,6	39,22
Святогор, к.е.	ПрезенсТехнолоджі	5	л	1,0-1,5	6,93
Спінтор 240SC	Сингента	1	л	0,2-0,5	213,32
Фастак 100, к.е.	БАСФ	1	л	0,015-0,3	21,00
Фішка	ПрезенсТехнолодж	0,1	кг	0,1-2,0	53,90
Форс 200 CS	Сингента	20	л	2,0	398,00
Форс Зеа 280	Сингента	20	л	5,0-6,0	268,43
Форс 1,5G, г	Сингента	20	кг	4,5-12,0	10,95
Цезар, к.е.	Адама Україна	1	л	0-0	25,20
ФУНГІЦИДИ					
Амулет к.е.	ПрезенсТехнолодж	5	л	0,4	15,18
Абакус мк.е.	БАСФ	10	л	1,25-1,74	22,11
Авіатор, к.е.	Байер	5	л	0,6-0,8	78,00
Акробат МЦ 69% з.п.	БАСФ	1	кг	2,0-3,0	19,88
Акробат Топ, ВГ	БАСФ	1кг(4*5кг)	кг	1,2-1,5	28,50
Аліос, т.к.с.	БАСФ	10	л	1,0-2,0	119,83
Альєтт 80% з.п.	Байер	1	кг	1,2-3,0	25,20
Альто Супер 330ЕС к.е.	Сингента	20	л	0,4-0,5	45,37
Арева Голд, ВГ	Адама Україна	5	кг	2,0	13,17
Ардент, к.с.	Адама Україна	1	л	0,2-0,3	108,76
Альтерно, к.е.	БАСФ	5	л	0,5-1,0	62,91
Амістар Екстра 280 SC к.с.	Сингента	5	л	0,5-0,75	55,87

Амістар Тріо 255 ЕС, к.е.	Сингента	5	л	1,0-1,0	43,63
Антракол 70% в.г.	Байер	15	кг	1,0-1,5	16,20
Бампер Супер, к.е.	Адама Україна	5	л	0,8-1,2	17,44
Банджо, к.с.	Адама Україна	1	л	0,3-0,4	64,64
Белліс	БАСФ	1	кг	0,8	64,42
Бенелус, к.е.	Адама Україна	1	л	0,8-1,6	23,68
Вівандо к.с.	БАСФ	1	л	0,2-0,2	107,20
Делан в.г.,	БАСФ	1	кг	0,5-1,0	49,48
Дерозал к.с.	Байер	5	л	0,3-1,5	21,00
Джерело	ПрезенсТехнологжі	5	л	0,1-0,5	19,02
Діналі 90 DC, к.д	Сингента	5	л	0,6-0,7	65,44
Дітан М-45 з.п.	Сингента	25	кг	1,2-3,0	10,76
Еместо Квантум	Байер	1	л	0,25-0,3	141,60
Ізабїон,р	Сингента	1	л	2,0-5,0	19,61
Ізабїон,р	Сингента	5	л	2,0-5,0	16,52
Інфініто SC 68,7 к.с.	Байер	5	л	1,2-1,6	38,40
Кабріо Дуо к.е.	БАСФ	1	л	2,5	20,09
Кабріо Топ в.г.	БАСФ	1кг(10*1л)	кг	2,0-2,0	25,45
Кантус в.г.	БАСФ	1кг(10*1л)	кг	1-1,2	86,29
Капало, СЕ	БАСФ	5	л	1,0-1,5	35,18
Карамба	БАСФ	5	л	0,75-1,25	32,51
Карамба Турбо в.р.к.	БАСФ	5	л	0,7-1,4	40,78
Квадріс 250 SC к.с.	Сингента	1	л	0,6-1,2	83,15
Квадріс ТОП 325 SC к.с.	Сингента	5	л	0,75-1,0	96,54
Колліс к.с.	БАСФ	1	л	0,4-0,4	56,10
Консенто 450 к.с.	Байер	5	л	1,5-2,0	32,40
Коронет 300 к.с.	Байер	5	л	0,5-0,8	51,60
Кумулус ДФ в.г.	БАСФ	15	кг	3,6-6,0	2,56
Луна Сенсейшн, к.с.	Байер	1	л	0,25-0,8	144,00
Луна Експірієнс, к.с.	Байер	1	л	0,5-0,5	113,40

Ліндер, к.е.	Адама Україна	5	л	1,0-2,0	26,60
Малахіт, к.с.	БАСФ	5	л	1,25-1,5	30,73
Медісон 263, к.с.	Байер	5	л	0,6-0,7	50,40
Мелоді Дуо з.п.	Байер	5	кг	2,0-2,5	31,80
Міраж,к.е.	Адама Україна	1	л	0,8-1,2	22,89
Мерпан, в.г.	Адама Україна	1;5	кг	1,9-2,5	12,14
Натіво в.г.	Байер	2	кг	0,16-0,4	114,00
ННортрон 500 к.с.	Байер	5	л	1,25-1,5	26,40
Орвего, КС	БАСФ	5	л	0,8	55,67
Оріус 250, в.е.	Адама Україна	5	л	0,4-1,0	19,38
Осіріс Стар, к.е	БАСФ	10	л	0,7-1,5	42,22
Пергадо R 27 WG, в.г.	Сингента	6	кг	4,0-5,0	14,05
Піктор к.с.	БАСФ	1	л	0,5-0,5	105,27
Полірам ДФ в.г.	БАСФ	1	кг	1,2-2,5	11,61
Превікур Енерджи 840 в.р.к	Байер	1	л	2,0-3,0	39,60
Пропульс 250 SE,CE	Байер	5	л	0,7-1,0	66,00
РевусТОП 500SC к.с.	Сингента	5	л	0,6	98,12
РевусТОП 500SC к.с.	Сингента	1	л	0,6	103,02
Ревус 250 SC к.с.	Сингента	5	л	0,6	82,11
Ревус 250 SC к.с.	Сингента	1	л	0,5-0,6	86,21
Рекс Дуо к.с.	БАСФ	10	л	0,4-0,6	31,72
Ретенго, к.е.	БАСФ	10	л	0,5-0,75	40,96
Ридоміл Голд МЦ 68% в.г.	Сингента	1	кг	2,5-2,5	27,40
Ридоміл Голд МЦ 68% в.г.	Сингента	5	кг	2-2,5	25,85
Світч 62,5 WG	Сингента	0,01	кг	0,75-1,0	203,36
Світч 62,5 WG	Сингента	1	кг	0,75-1,0	196,19
Сетар 375 SC к.с.	Сингента	5	л	0,3-0,5	81,99
Скала 400 к.с.	Байер	3	л	1,5-4,8	33,60
Скор 250ЕС к.е.	Сингента	1	л	0,15-0,2	147,51
Солігор 425 ЕС к.е.	Байер	5	л	0,7-1,0	37,20
Сігнум	БАСФ	1	кг	1,0-1,25	72,98
Стробі 50% в.г.	БАСФ	0,2	кг	0,2-0,3	159,78
Супрім 400 в.е.	Адама Україна	5	л	0,75-1,5	19,38
Сфера Макс 535 SC	Байер	5	л	0,3-0,4	126,00
Сфінс Екстра в.г.	Адама Україна	5	кг	1,8-2,2	13,40
Тельдор 50 в.г.	Байер	5	кг	0,8-1,0	82,20
Терсел в.г.	БАСФ	5	кг	2,0-2,25	16,55
Тілмор 24%, к.е.	Байер	5	л	0,75-1,5	39,60
Тілт 250 ЕС, к.е.	Сингента	200	л	0,5	32,62
Тілт 250 ЕС, к.е.	Сингента	5	л	0,5	34,72
Тілт Турбо 575 ЕС	Сингента	5	л	0,8-1,0	28,25
Тіовіт Джет 80WG, в.г.	Сингента	20	кг	4,0	3,37
Топаз 100 ЕС, к.е.	Сингента	5	л	0,13-0,6	64,34
Топаз 100 ЕС, к.е.	Сингента	1	л	0,13-0,6	67,56
Фалькон 46 %, к.е.	Байер	5	л	0,6	37,20
Флексіті к.с.	БАСФ	1	л	0,15-0,25	67,35
Флінт Старт 520, к.с.	Байер	1	л	0,8-1,5	57,60
Флінт Старт 520, к.с.	Байер	5	л	0,8-1,5	57,60
Фолікур 250 EW, к.е.	Байер	5	л	0,4	33,60
Фольпан 80, в.г.	Адама Україна	5	кг	1,5-2,0	11,17
Хорус 75%, в.г.	Сингента	1	кг	0,2-0,75	140,63
Чарівник	ПрезенсТехнолодж	1	кг	1,5-2,0	18,94
Чарівник	ПрезенсТехнолодж	2	кг	1,5-2,0	18,34
Шавіт Ф, в.г.	Адама Україна	1;5	кг	2,0	13,45

Ширлан 500SC, к.с.	Сингента	5	л	0,3-0,4	114,37
Юніформ 446 SE	Сингента	1	л	0,4-0,9	166,85
ПРОТРУЙНИКИ					
Апрон XL 350 т.к.с.	Сингента	20	л	2,0-3,0	228,57
Апрон XL 350 т.к.с.	Сингента	5	л	2,0-3,0	212,02
Гаучо Плюс	Байер	5	л	0,3-0,6	126,00
Гаучо 600	Байер	1	л	0,25-6,0	96,00
Дерозал к.с.	Байер	5	л	0,3-1,5	21,00
Еместо Квантум, т.к.	Байер	1	л	0,3	180,00
Живосил, т.к.с.	ПрезенсТехнолоджі	5	л	0,4-0,5 л/т	7,04
Іншур Перформ 12%, к.с.	БАСФ	5	л	0,50	39,61
Зернятко	ПрезенсТехнолоджі	0,5	кг	1,0-1,5	39,27
К Кінто Дуо , к.с.	БАСФ	4*5л,2*10л	л	2,0-2,5	18,33
Концеп ІІІ 960 ЕС	Сингента	3,78	л	0,3	3 072,37
Космос 250 т.к.с.	БАСФ	5	л	4,0-8,0	149,31
Круїзер 350 FS, т.к.с.	Сингента	20	л	0,3-15,0	224,55
Круїзер 600 FS, т.к.с.	Сингента	20	л	15,0	400,40
Круїзер 600 FS, т.к.с.	Сингента	200	л	15,0	380,38
Круїзер OSR 322 FS, т.к.с.	Сингента	5	л	15,0-15,0	228,01
Ламардор Про, т.к.с.	Байер	5	л	0,5-0,6	66,00
Луна Експірієнс, к.с.	Байер	1	л	0,5-0,5	113,40
Луна Сенсейшн, к.с.	Байер	1	л	0,25-0,8	144,00
Максим 025 FS, т.к.с.	Сингента	5	л	0,75-1,5	30,45
Максим 025 FS, т.к.с.	Сингента	0,1	л	0,75-1,5	42,01
Максим Форте 050 FS, т.к.с.	Сингента	20	л	0,75-1,5	35,08
Максим XL 035 FS, т.к.с.	Сингента	200	л	1,0-7,0	43,06
Максим XL 035 FS, т.к.с.	Сингента	5	л	1,0-7,0 т	52,91
Максим Стар 025 FS, т.к.с.	Сингента	5	л	1,0-2,0	26,32
Максим Форте 050 FS т.к.с.	Сингента	20	л	1,5-2,0	35,08
Оріус Універсал, в.е.	Адама Україна	5	л	0,5-0,5	12,31
Оптімайз 200	Байер	1*12,58(ціна за ящик)	ящ.	2,8	649,15
Оптімайз 400	Байер	1*16,57(ціна за ящик)	ящ.	1,8	1262,65

Оптімайз Пульс	Байер	1*11,54(ціна за ящик)	ящ.	3,3	276,96
Пончо 600FS, т.к.с.	Байер	5	л	0,05-3,5	450,00
Престиж к.с.	Байер	5	л	1,0	51,60
Ракісл Ультра 120, т.к.с.	Байер	1	л	0,2	30,00
Ровраль Аквафло к.с.	БАСФ	5л(10*1л)	л	0,38-0,4	57,59
Росток 50%	ПрезенсТехнолоджі	5	л	1,0	19,25
Селест Макс 165 FS	Сингента	20	л	1,5-2,0	60,95
Селест Топ 312,5 FS т.к.с.	Сингента	5	л	1,0-2,0	115,39
Сертікор 050 FS т.к.с.	Сингента	5	л	0,75-1,0	25,33
Систіва	БАСФ	10	л	0,5-1,5	176,40
Сідопрід 600, т.к.с.	Адама Україна	10	л	0,1-4,0	57,00
Стандак Топ	БАСФ	5	л	1,0-2,0	106,55
Шедевр, к.с.	ПрезенсТехнолоджі	1	л	0,5	36,19
Февер, к.с.	Байер	1	л	0,2-0,9	158,40
Форс 200 CS, с.к.	Сингента	20	л	2,0-6,0	426,21
Юнта Квадро, т.к.с.	Байер	5	л	1,5-1,6	102,00
ДЕСИКАНТИ					
Баста, в.р.	Байер	10	л	1,0-3,0	22,80
Дикват	Сингента	1кг130	кг	0-0	7,68
Реглон Супер 150 SL, в.р.к.	Сингента	10	л	1,5-6,0	13,25
Реглон Ейр 200 SL, в.р.к.	Сингента	20	л	1,5-6,0	14,38
Реглон Форте 200 SL	Сингента	10	л	1,2-2,25	13,79
Листопад, в.к.	ПрезенсТехнолоджі	20	л	2,0-3,0	8,39
Чистопол, в.р.	ПрезенсТехнолоджі	20	л	3,0-8,0	5,78
РОДЕНТИЦИДИ					
Шторм, 0,005% в.б.	БАСФ	1	кг	0,7-1,5	8,85
Шторм, 0,005% в.б.	БАСФ	0,15	кг	0,7-1,5	14,17
ПАР					
Біопауер(прилипач)	Байер	5	л	0,5-1,5	5,64
Еко ойл спрей	Адама Україна	5	л	0,5-3,5	4,85
Корона	ПрезенсТехнолодж	5	л	0,75-1,8	4,08
Метолат	БАСФ	5	л	1,0-2,5	4,82
Меро 810 ЕС к.е.	Байер	5	л	0,4-0,4	11,40
Сайд-Кік II	Сингента	5	л	0,2-0,25	12,51
Сяйво	ПрезенсТехнолодж	5	л	0,2-0,25	4,08
Хастен	БАСФ	1	л		4,17
РЕГУЛЯТОРИ РОСТУ					
Етрел	Байер	5	л	1,5-3,5	24,00

Моддус 250 ЕС к.е.	Сингента	5	л	0,4-0,8	62,22
Парасолька	ПрезенсТехнолоджи	5	л	0-0	4,08
Регаліс в.г.	БАСФ	1	кг	2,5-2,5	140,36
Терпал	БАСФ	5	л	1,0-2,5	17,50
Хлормекват-хлорид 75%	БАСФ	10	л	1,5	4,24
Церон 480 SL в.р.к.	Байер	5	л	0,5-1,0	25,80
ІНОКУЛЯНТИ					
ХайКот Супер	БАСФ	6,4	л	2,84	62,69
ХайКот Супер Extender	БАСФ	6,4	л	2,84	26,70
ХайСтік	БАСФ	0,4	кг	2,84	29,25
Різуп	БАСФ	0,4	кг	0-0	31,94
Різифло	БАСФ	5,2-3,1	л	0-0	17,72

**Постійні ціни 2010 року на сільськогосподарську продукцію
для розрахунку індексу обсягу сільськогосподарського
виробництва**

	Постійні ціни 2010 року
Продукція рослинництва	
Зернові і зернобобові культури, грн. за 1 ц	
Пшениця (озима і яра)	102,75
Кукурудза на зерно	107,27
Рис	210,69
Ячмінь (озимий і ярий)	95,40
Жито (озиме і яре)	91,19
Овес	88,41
Просо	100,48
Гречка	357,69
Сорго на зерно	112,78
Суміш колосових й інші зернові культури	93,75
Горох	106,23
Квасоля	747,51
Сочевиця	587,08
Вика і викові суміші на зерно	233,38
Люпин на зерно (солодкий і гіркий)	534,53
Інші зернобобові культури	140,28
Солома озима і яра, полова	8,17
Технічні культури, грн. за 1 ц	
Соняшник на зерно	284,21
Соя	236,29
Насіння льону-довгунця	212,86
Насіння льону-кудряшу	72,57
Насіння конопель	74,58
Насіння конопель південних	139,52
Гірчиця	215,72
Рицина	538,41
Рижій	932,56
Ріпак озимий	276,39
Кольза (ріпак ярий)	284,57
Мак олійний	1400,85

Інші олійні культури	651,53
Цукрові буряки (фабричні)	39,14
Тютюн	2265,90
Махорка	622,68
Цикорій	58,62
Хміль	3722,51
Волокно льону-довгунця	358,34
Волокно конопель	191,43
Стебло конопель південних	55,35
Інші прядильні культури	93,86
Лікарські рослини	628,58
Ефіроолійні культури	115,65
Маточники цукрових буряків	34,35
Насіння цукрових буряків	5245,08
Саджанці хмелю, грн. за 1000 шт.	91,26
Саджанці троянди (ефіроолійної), грн. за 1000 шт.	501,19
Черешки лаванди, грн. за 1000 шт.	160,20
Черешки хмелю, грн. за 1000 шт.	112,65
Картопля і овоче-баштанні культури, грн. за 1 ц	
Картопля	100,76
Овочі закритого ґрунту	648,39
Капуста всяка	150,52
Огірки	182,11
Помідори	179,38
Буряки столові	122,74
Морква столова	182,30
Цибуля ріпчаста	185,76
Часник	809,25
Інші овочі	318,95
Продовольчі баштанні культури	54,37
Маточники дворічних овочевих культур	80,32
Насіння овочевих культур	4906,71
Насіння зеленого горошку	98,10
Цибуля сіянка	557,16
Насіння продовольчих баштанних культур	5138,97
Гриби культивовані	1056,11
Плодогідні культури, грн. за 1 ц	
Зерняткові (яблука, груші та ін..)	201,69
Кісточкові (слива, вишня та ін.)	392,33

Горіхоплідні (волоські горіхи, мигдаль та ін.)	814,62
Субтропічні (хурма, інжир та ін.)	1645,27
Ягоди культурні (суниця, малина та ін..)	950,26
Виноград	225,18
Саджанці плодови, грн. за 1000 шт.	11396,65
Саджанці ягідні, грн. за 1000 шт.	2349,56
Саджанці винограду, грн. за 1000 шт.	13324,54
Інший посадковий матеріал, грн. за 1000 шт.	29,97
Кормові культури, грн. за 1 ц	
Кормові коренеплоди	26,54
Цукрові буряки на годівлю худоби	34,42
Кормові баштанні культури	7,78
Силосні культури (без кукурудзи)	6,48
Кукурудза на силос, зелений корм, сінаж	9,37
Стебла кукурудзи, зібрані в повній стиглості	8,02
Сіно однорічних трав	21,14
Сіно багаторічних трав	17,11
Трави на зелений корм, сінаж, трав'яне борошно, силос та одержання гранул і брикетів	3,81
Гичка коренеплодів	2,03
Сіно з культурних пасовищ	19,35
Зелена маса з культурних пасовищ на зелений корм, сінаж, силос, трав'яне борошно та одержання гранул і брикетів	4,82
Сіно з сіножатей	11,52
Зелена маса з сіножатей на зелений корм, сінаж, силос, трав'яне борошно та одержання гранул і брикетів	1,25
Зелена маса, згодована шляхом випасу	2,17
Інші кормові культури	6,03
Маточники кормових коренеплодів	70,13
Насіння кормових коренеплодів	3972,81
Насіння кормових баштанних культур	1349,91
Насіння однорічних трав	222,54
Насіння багаторічних трав	500,99
Вирощування молодих багаторічних насаджень, грн. за 1 га	
Сади	
Площа закладки нових садів	2937,01
Площа молодих насаджень за рік	1735,77
Ягідники	
Площа закладки ягідників	7220,65
Площа молодих ягідників за рік	4115,76

Виноградники	
Площа закладки виноградників	5712,79
Площа молодих насаджень винограду за рік	3159,19
Хміль	
Площа закладки хмелю	6371,70
Площа молодих насаджень хмелю за рік	3377,40
Ефіроолійні культури	
Площа закладки ефіроолійних культур	8491,01
Площа молодих насаджень ефіроолійних культур за рік	4508,60
Квіткова розсада	3097,25
Інший посадковий квітковий матеріал (цибулини, бульби тощо)	2065,93
Саджанці квіткових насаджень	5244,50
Саджанці декоративних насаджень	10823,69
Рослини в горщиках, ящиках тощо	14300,93
Троянда	5250,46
Гвоздика	1296,17
Інші квіти	2202,22
Насіння квітів, грн. за 1 ц	33702,94
Посіви люпину на зелене добриво, грн. за 1 га	415,81
Незавершене виробництво в рослинництві, грн. за 1 га	
Виробництво озимих культур	1017,47
Виробництво ярових культур	502,46
Продукція тваринництва	
Приплід, приріст великої рогатої худоби, грн. за 1 ц	1164,16
Молоко коров'яче і буйволине, грн. за 1 ц	248,66
Приплід, приріст свиней, грн. за 1 ц	1273,46
Приплід, приріст овець та кіз, грн. за 1 ц	1120,86
Молоко овече і козяче, грн. за 1 ц	455,85
Каракульські шкурки і смушок, грн. за 1 штуку	12,65
Вовна овеча, грн... за 1 ц	410,14
Вовна козяча, грн. за 1 ц	730,78
М'ясо коней (у живій вазі), грн. за 1 ц	605,55
Молоко кобиляче, грн. за 1 ц	836,97
Гній, грн. за 1 ц	1,83
Поголів'я кролів, грн. за 1 голову	25,98
М'ясо кролів (у забійній вазі), грн. за 1 ц	1734,51
Шкурки кролів, грн. за 1 штуку	2,28
Реалізація молодняка хутрових звірів для племінних цілей, грн. за 1 голову	
Норка	347,60

Лисиця	290,62
Нутрія	118,79
Песець	411,83
Інші звірі	219,28
Шкури молодняка хутрових звірів (сирі), грн. за 1 штуку	
Норки	244,99
Ондатри	59,83
Лисиці	179,39
Нутрії	48,42
Песця	249,51
Інших звірів	152,11
М'ясо хутрового звіра (на корм звірям), грн. за 1 ц	73,30
Приплід, приріст птиці, грн. за 1 ц	890,13
Яйця, грн. за тис. шт.	465,34
Бджолосім'я, грн...	792,07
Мед, грн. за 1 ц	2513,54
Віск, грн. за 1 ц	3071,81
Кокони, грн. за 1 ц	3264,76
Грена, грн. за 1 кг	3065,49

СПОСТЕРЕЖНИЙ ЛИСТ № _____
хронографії робочого дня на механізованих роботах

від “ _____ ” _____ 200- р.

Вид _____ роботи: Місце спостереження: _____

Оброблювана _____ культура Область _____

Спостерігач _____ Район _____

_____ Господарство _____

Сівозміна _____ поле _____

№	Виконавці				Час роботи	Год.	Хв.
	ПІБ	Спеціальність, клас	Стаж роботи	Вік			
1							
2							
3							
4							

Характеристика агрегату

Склад агрегату				Продуктивність	
Трактор		Причіпні машини		Змінна фактична норма виробітку	
Марка	Назва і марка	Кількість машин в агрегаті	Ширина захвату		Розрахункова норма виробітку
			констру ктивна	робоча	

Характеристика транспортно-погрузочних засобів	Витрати пального:
Назва машини	Норма витрати, кг/га _____
Марка	Фактичні витрати _____
Склад виконавців:	Наявність пального в баку, кг _____
1.	Дозаправлень, кг _____
2.	Залишок в кінці зміни, кг _____
3.	Використано за зміну, кг _____
Характеристика участку:	
Довжина загону	
Ширина загону	
Рельєф	
Грунт	
Вологість ґрунту	
Агрофон	

№ П.п	Елементи процесу в послідовності їх виконання (що робить робітник)	Ши фр	Поточний час			Тривалість			При- мітка
			год.	хв.	сек.	хв.	сек.	№ Гона	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Початок спостереження		7	00	00				
	Тех.огляд трактора		7	00	00				
1	Запуск двигуна		7	07	10				
2	Переїзд до заправки і заправка		7	27	00				
3	Змащення		7	30	30				
4	Агрегативання		7	34	50				
5	Переїзд до місця роботи		7	43	20				
6	Засипка насіння		7	51	40				
7	Сівба		8	10	10				
8	Поворот		8	10	50				
9	Сівба		8	20	50				
10	Поворот		8	22	00				
11	Засипка насіння		8	30	30				
12	Сівба		8	38	00				
13	Поворот		8	39	00				
14	Сівба		8	47	10				
15	Поворот		8	48	00				
16	Зупинка		8	51	30				Очистка борін
17	Сівба		9	00	00				
18	Поворот		9	00	50				
19	Засипка насіння		9	10	00				
20	Сівба		9	18	00				
21	Поворот		9	19	10				
22	Сівба		9	27	30				
23	Поворот		9	28	20				
24	Засипка насіння		9	35	50				
25	Сівба		9	38	40				
26	Зупинка		9	49	00				Регулювання сівалок
27	Сівба		9	54	00				
28	Поворот		9	54	40				
29	Сівба		10	02	20				
30	Засипка насіння		10	08	30				
31	Сівба		10	16	30				
32	Поворот		10	17	10				
33	Зупинка		10	29	10				Очистка сошників в
34	Сівба		10	37	20				
35	Засипка насіння		10	42	40				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	Сівба		10	50	50				
37	Поворот		10	51	40				
37	Поворот		11	00	10				
38	Сівба		11	00	10				
39	Поворот		П	00	50				
40	Засипка насіння		11	06	10				
41	Сівба		11	14	00				
42	Зупинка		11	20	50				Очистка борін
43	Поворот		11	21	50				
Перерва на обід			12	20	00				
44	Сівба		12	24	40				
45	Зупинка		12	39	50				Поломка сошників ремонт
46	Сівба		12	47	50				
47	Засипка насіння		12	56	20				
48	Сівба		13	04	30				
49	Поворот		13	05	00				
50	Сівба		13	13	20				
51	Зупинка		13	16	30				Закріплення борін
52	Сівба		13	21	00				
53	Поворот		13	21	40				
54	Засипка насіння		13	27	50				
55	Сівба		13	35	30				
56	Поворот		13	36	30				
57	Зупинка		13	52	30				Перевірка норми висіву
58	Сівба		14	00	30				
59	Поворот		14	01	10				
60	Засипка насіння		14	04	20				
61	Сівба		14	08	30				
62	Зупинка		14	18	50				Ремонт сівалок
63	Сівба		14	24	40				
64	Поворот		14	25	20				
65	Сівба		14	33	00				
66	Поворот		14	33	50-				
67	Зупинка		14	39	40				Очистка сошників
68	Засипка насіння		14	44	20				
69	Сівба		14	52	20				
70	Здача агрегату другій зміні		15	00	00				

Зведення

затрат часу по елементах процесу спостереження

№ від _____ року

Класифікація затрат	Кількість випадків	Час		Класифікація затрат робочого часу	Кількість випадків	Час	
		В.	%			В.	%
1. Робота				1. Простої			
Підготовчо-заклучні роботи:				Простої по технічних причинах трактора			
Прийом-здача агрегату				Причіпних машин			
Тех. огляд за агрегатом роботи				ВСЬОГО			
Заправка				2. Простої по організаційним причинам			
Переїзди в загін і назад							
ВСЬОГО				ВСЬОГО			
2. Основна робота				3. Простої по вині виконавців			
Посів							
ВСЬОГО				ВСЬОГО			
3. Допоміжна робота				РАЗОМ ПРОСТОЇВ			
Повороти				4. Перерви в роботі:			
Засипка насіння				Обідня			
ВСЬОГО				Інші			
4. Обслуговування агрегату під час роботи							
ВСЬОГО				ВСЬОГО			
ВСЬОГО ЧАСУ РОБОТИ				ВСЬОГО ЧАСУ В НАРЯДІ			

Етапи розвитку спеціального режиму справляння ПДВ у галузі сільського господарства

Етап	Нормативний акт	Механізм дії спецрежиму
I етап (1997- 2008 рр.)	Закон України «Про податок на додану вартість» від 23.12.1997 р. №770	Запроваджена ставка податку у розмірі 0% на операції з продажу переробним підприємствам молока та м'яса живою масою сільськогосподарськими товаровиробниками всіх форм власності.
	Постанова Кабінету Міністрів України «Про Порядок нарахування, виплат і використання коштів, спрямованих для виплати дотацій сільськогосподарським товаровиробникам за поставлені ними переробним підприємствам молоко та м'ясо в живій вазі» від 12 травня 1999 року	Сума ПДВ, що повинна сплачуватися до бюджету переробними підприємствами за реалізовані ними молоко та молочну продукцію, м'ясо та м'ясопродукти, у повному обсязі спрямовувалася виключно для виплати дотацій сільськогосподарським товаровиробникам за продані ними переробним підприємствам молоко і м'ясо живою масою
	Постанова Кабінету Міністрів України від 26 лютого 1999 р. №271, якою затверджено «Порядок акумуляції та використання коштів, які нараховуються сільськогосподарськими товаровиробниками – платниками податку на додану вартість щодо операцій з продажу товарів (робіт, послуг) власного виробництва, включаючи продукцію (крім підакцизних товарів), виготовлену на давальницьких умовах із власної сільськогосподарської сировини»	Суми податку, перераховані сільськогосподарськими виробниками на окремий рахунок, використовувалися ними для придбання матеріально-технічних ресурсів виробничого призначення
II етап 2008- 2015 рр.	Закон України «Про податок на додану вартість» від 23.12.1997 р. №770, Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI	Сума ПДВ, нарахована сільськогосподарським підприємством на вартість поставлених ним сільськогосподарських товарів (послуг), не підлягає сплаті до бюджету та повністю залишається у розпорядженні такого сільськогосподарського підприємства для відшкодування суми податку, сплаченої (нарахованої) постачальнику на вартість виробничих факторів, а за наявності залишку такої суми податку – для інших виробничих цілей.

<p>III етап 2016 р.</p>	<p>Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI</p>	<p>Позитивна різниця між сумою податкових зобов'язань звітного (податкового) періоду та сумою податкового кредиту звітного (податкового) періоду, визначена:</p> <p>а) за операціями із сільськогосподарськими товарами/послугами (крім операцій із зерновими і технічними культурами та операцій з продукцією тваринництва) підлягає перерахуванню:</p> <p>до державного бюджету – у розмірі 50 %;</p> <p>на спеціальні рахунки, відкриті сільськогосподарським підприємствам – суб'єктам спеціального режиму оподаткування в установах банків та/або в органах, що здійснюють казначейське обслуговування бюджетних коштів, – у розмірі 50 %;</p> <p>б) за операціями із зерновими і технічними культурами підлягає перерахуванню:</p> <p>до державного бюджету – у розмірі 85 %;</p> <p>на спеціальні рахунки, відкриті сільськогосподарським підприємствам – суб'єктам спеціального режиму оподаткування в установах банків та/або в органах, що здійснюють казначейське обслуговування бюджетних коштів, – у розмірі 15 %;</p> <p>в) за операціями з продукцією тваринництва підлягає перерахуванню:</p> <p>до державного бюджету – у розмірі 20 %;</p> <p>на спеціальні рахунки, відкриті сільськогосподарським підприємствам – суб'єктам спеціального режиму оподаткування в установах банків та/або в органах, що здійснюють казначейське обслуговування бюджетних коштів, – у розмірі 80 %</p>
-----------------------------	---	---

ЗМІСТ

Вступ.....	
Практичні заняття з дисципліни «Організація і управління виробництвом».....	
1. Практичне заняття на тему: “Земельні угіддя та організація їх використання в сільськогосподарських підприємствах”.....	
2. Практичне заняття на тему: “Планування урожайності і валових зборів продукції рослинництва”.....	
3. Практичне заняття на тему: “Складання технологічних карт вирощування сільськогосподарських культур”.....	
4. Практичне заняття на тему: “Нормування праці на механізованих польових роботах”.....	
5. Практичне завдання на тему: “Оплата праці в рослинництві”.....	
6. Практичне завдання на тему: “Методика складання бізнес-плану звітку сільськогосподарського підприємства”.....	
7. Практичне завдання на тему: “Аналіз беззбитковості виробництва і прибутковості галузі рослинництва”.....	
8. Семінарське заняття на тему: “Управління підприємствами”.....	
9. Семінарське заняття на тему: “Мотивація трудової діяльності”.....	
Короткі теоретичні відомості з дисципліни «Організація і управління виробництвом».....	
Тестові завдання.....	
Додатки.....	
Зміст.....	

Навчальне видання

Єрмаков Олександр Юхимович

Гаврилюк Іван Петрович

**Практикум
з організації і управління
виробництвом**

Навчальний посібник

для студентів вищих аграрних навчальних закладів, які навчаються за освітньо-професійними програмами підготовки бакалаврів спеціальностей “Агрономія” і “Землевпорядкування та кадастр”