

**Міністерство освіти і науки України  
Національний університет біоресурсів і  
природокористування України**

Кафедра економіки

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**Методичні вказівки  
до проведення навчальної практики  
для студентів ОС «Бакалавр» за спеціальністю 051 «Економіка»**

**Київ – 2021**

**УДК 331:316.47:631.11(072)**

Викладено навчально-методичні рекомендації стосовно організації проходження навчальної практики, написання, оформлення та захисту звітів по ній із дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» для студентів економічного факультету ОС «Бакалавр» за спеціальністю 051 «Економіка» в Національному університеті біоресурсів і природокористування України.

Рекомендовано до друку вченою радою економічного факультету Національного університету біоресурсів і природокористування України (протокол № 9 від 15.06.2021 р.).

Рецензенти:

**Терещенко Віктор Кирилович**, професор кафедри економіки НУБіП України, д. е. н., професор, академік НААН України, заслужений діяч науки і техніки України;

**Маршалок Михайло Станіславович**, доцент кафедри організації підприємництва та біржової діяльності НУБіП України, к. е. н., доцент

**Навчальне видання**

## **ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**Методичні вказівки  
до проведення навчальної практики  
для студентів ОС «Бакалавр» за спеціальністю 051 «Економіка»**

Автор:

**Ланченко Євгеній Олександрович**, доцент кафедри економіки НУБіП України, д. е. н., доцент

**Ланченко Є. О. Методичні вказівки до проведення навчальної практики з дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» для студентів ОС «Бакалавр» за спеціальністю 051 «Економіка». К.: ЦП «Компринт», 2021. 59 с.**

## ВСТУП

Розвиток соціально-трудових відносин є неодмінною складовою економіки будь-якого підприємства. Знання основ економіки праці та розвитку соціально-трудової сфери в аграрному секторі економіки допомагають: правильно організувати процес планування й ефективного використання трудових ресурсів сільських територій; розраховувати й аналізувати показники та обґрунтовувати резерви збільшення продуктивності праці; проаналізувати тенденції розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; сформулювати фонд оплати праці та його ефективне використання й відповідний мотиваційний механізм у трудовому колективі; обґрунтувати напрями вирішення проблеми раціональної зайнятості й регулювання ринку праці в галузі та на селі; досліджувати механізм функціонування аграрних соціально-трудових відносин на мікро-, мезо- й макрорівні тощо.

Для набуття студентами ОС «Бакалавр» спеціальності «Економіка» фахових умінь і навичок із питань функціонування й регулювання соціально-трудових відносин у підприємствах у закладах вищої освіти аграрного й агроекологічного профілів, зокрема Національному університеті біоресурсів і природокористування України (НУБіП України), передбачено закріплення попередньо вивчених навчальних матеріалів дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» шляхом проходження навчальної практики в університеті або підприємствах аграрного сектору економіки. Під час проходження практики студенти збирають необхідні матеріали, вивчають і аналізують їх та формують на основі отриманої інформації звіт про проходження навчальної практики.

Згідно з навчальним планом для студентів спеціальності «Економіка» очної форми навчання НУБіП України передбачено проведення навчальної практики з економіки праці й соціально-трудових відносин протягом 5 робочих днів (1 робочий тиждень).

*Мета навчальної практики* – формування в студентів професійних умінь і навичок із питань регулювання соціально-трудових відносин, організації, нормування та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.

*Завдання навчальної практики:*

- закріплення набутих у процесі навчання теоретичних знань, умінь і навичок;
- навчитися визначати продуктивність праці, показники руху персоналу та проводити економічний аналіз відповідних змін у динаміці;
- набуття практичних навичок при вирішенні проблем організації і нормування праці в сільськогосподарському виробництві;
- навчитися обґрунтовувати напрями поліпшення мотиваційного механізму в трудовому колективі підприємства;
- підготувати аргументовані пропозиції щодо розвитку соціально-трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах;
- оформити звіт про проходження навчальної практики та захистити перед комісією з двох викладачів кафедри економіки.

*Бази навчальної практики:* НУБіП України, навчально-дослідні господарства НУБіП України (ВП НУБіП України «Великоснітинське НДГ ім. О. В. Музиченка», ВП НУБіП України «Агрономічна дослідна станція», ВП НУБіП України «НДГ «Ворзель»), сільськогосподарські підприємства, фермерські господарства тощо.

У процесі проходження навчальної практики студенти мають розвинути науково-методичне й практичне економічне мислення, набути відповідні навички, необхідні для самостійної виробничої і управлінської діяльності, а під час захисту звітів по практиці продемонструвати достатній рівень своєї компетентності з питань виявлення резервів підвищення продуктивності праці, поліпшення організації та нормування праці в підприємствах, формування нормативних положень по оплаті праці персоналу тощо.

## ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИКИ

Безпосереднє керівництво й навчально-методична координація навчальною практикою студентів забезпечується викладачами кафедри економіки НУБіП України.

*Обов'язки керівника навчальної практики від НУБіП України:*

- розробляє програму навчальної практики та навчально-методичну документацію;
- бере участь у проведенні всіх організаційних заходів щодо проведення навчальної практики;
- забезпечує високу якість проходження студентами навчальної практики;
- проводить аудиторні заняття для студентів-практикантів, складає графік консультацій;
- забезпечує студентів необхідною навчально-методичною та іншою документацією з питань практики;
- допомагає в підборі та систематизації матеріалу для підготовки звіту про проходження навчальної практики;
- перевіряє звіти студентів після закінчення практики, бере участь у роботі комісії із захисту звітів про навчальну практику тощо.

*Обов'язки студента-практиканта:*

- повністю виконує завдання, передбачені програмою навчальної практики;
- забезпечує збір, обробку й аналіз первинної інформації й матеріалів відповідно до програми практики;
- веде регулярні записи про характер роботи й виконані завдання, надає їх на перевірку керівнику практики;
- надає керівнику практики від НУБіП України письмовий звіт по навчальній практиці, захищає звіт тощо.

## ЗМІСТ ПРАКТИКИ

Відповідно до робочої програми дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини», а також поставленої мети й завдань навчальної практики в наступній таблиці 1 наведено орієнтовний розрахунок часу, необхідного для проходження окремих тем (завдань) студентом на навчальній практиці.

Таблиця 1. Орієнтовний тематичний план навчальної практики

Назва теми (завдань)	Кількість годин		
	Всього	із них	
		аудиторні заняття	самостійна робота
1. Показники трудової активності й продуктивності праці, руху персоналу в сільськогосподарських підприємствах	4	2	2
2. Установлення норм чисельності працівників профільних служб у сільськогосподарських підприємствах	4	2	2
3. Особливості організації праці в рослинницьких і тваринницьких підрозділах сільськогосподарських підприємств	4	2	2
4. Практичне застосування форм і систем оплати праці в сільськогосподарських підприємствах	4	2	2
5. Обґрунтування напрямів розвитку соціально-трудова відносин у сільськогосподарських підприємствах	4	2	2
Всього	20	10	10

*Методичні рекомендації.* Конкретний зміст заходів навчальної практики та в подальшому – рукопису звіту про її проходження має бути викладений за наступною структурою за такими розділами:

### **Розділ 1. Показники трудової активності й продуктивності праці, руху персоналу в сільськогосподарських підприємствах**

Розгляд поточної ситуації в аграрному секторі економіки щодо показників зайнятості й безробіття, продуктивності праці й руху персоналу в сільськогосподарських підприємствах, виявлення тенденцій і напрямів

підвищення продуктивності праці для забезпечення наповнення фондів оплати праці й додаткового матеріального стимулювання працівників. Вирішення практичних завдань і проведення аналізу змін продуктивності праці в підприємствах тощо.

Студент має навчитися визначати продуктивність праці та проводити економічний аналіз змін у динаміці.

Завдання: визначити показники продуктивності праці, зайнятості, безробіття тощо.

Методичні вказівки. Чисельність зайнятих ( $Ч_з$ ) визначаємо за формулою:

$$Ч_з = \frac{ВВП_\phi}{П_з}, \quad (1)$$

де  $ВВП_\phi$  – фактичний ВВП, тис. грн.;  $П_з$  – продуктивність одного зайнятого, тис. грн.

Чисельність робітників-відрядників ( $Ч_{рв}$ ) розраховують за формулою:

$$Ч_{рв} = \frac{T_{заг}}{\Phi_\delta \cdot K_{вн}}, \quad (2)$$

де  $T_{заг}$  – трудомісткість виробничої програми;  $\Phi_\delta$  – дійсний (ефективний) фонд часу роботи робітника;  $K_{вн}$  – середній коефіцієнт виконання норм виробітку на підприємстві.

Рух кадрів на підприємстві обчислюється за допомогою коефіцієнта обороту робочої сили з прийому ( $K_n$ ), коефіцієнта обороту робочої сили по звільненню ( $K_з$ ), коефіцієнта плинності кадрів ( $K_{пл}$ ):

$$K_n = \frac{Ч_n}{Ч}, \quad (3)$$

де  $Ч_n$  – чисельність прийнятих на роботу за відповідний період;  $Ч$  – середньспискова чисельність працівників у цьому періоді;

$$K_з = \frac{Ч_з}{Ч}, \quad (4)$$

де  $Ч_з$  – загальна чисельність звільнених за відповідний період;

$$K_{nl} = \frac{Ч_{зв}}{Ч}, \quad (5)$$

де  $Ч_{зв}$  – загальна чисельність звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни або з інших причин, не пов'язаних з виробництвом.

*Задача 1.* Чисельність населення країни становить 100 млн осіб. Частка робочої сили у всьому населенні (економічно активного населення) становить 55 %. Продуктивність одного зайнятого – 12 тис. грн. на рік. Фактичний ВВП країни – 600 млрд грн.

Визначити рівень безробіття населення.

*Задача 2.* Річний обсяг виробництва виробів – 500 тис. шт., а трудомісткість виробу – 0,4 нормо-години. Тривалість робочої зміни – 8 год при однозмінному режимі роботи підприємства, робочих днів у році – 225. Внутрішньозмінні втрати часу з вини робітників – 2 %, а втрати часу на нерегламентовані простої – 3 %. Виконання норм виробітку – 104 %.

Визначити необхідну чисельність робітників-відрядників.

*Задача 3.* Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу на підприємстві у звітному році – 120 осіб. Обсяг товарної продукції – 5800 тис. грн. У плановому році продуктивність праці підвищиться на 8 %, а обсяг виробництва продукції – на 5 %.

Обчислити чисельність промислово-виробничого персоналу в плановому році.

*Задача 4.* У базовому році середньооблікова чисельність працівників на підприємстві становила 710 осіб. У цьому році загальна кількість звільнених з роботи за власним бажанням і з інших причин, не пов'язаних з виробництвом, становить 30 осіб, у тому числі за власним бажанням – 10 осіб. На роботу прийняли 15 осіб. Розрахувати коефіцієнти руху кадрів у підприємстві.

*Задача 5.* У попередньому році було виготовлено продукції на суму 520 млн. грн. У наступному році її випуск планується збільшити на 5 %. Чисельність працюючих у попередньому році склала 250 осіб, у плановому році її передбачено скоротити на 30 осіб.



Визначити, яке підвищення продуктивності праці заплановане на підприємстві.

*Задача 6.* Розрахувати підвищення продуктивності праці у звітному році порівняно з планом, якщо план випуску продукції – 120 млн грн, планова середньорічна чисельність працюючих – 65 чол., фактично ж план виконано на 107 %, а середньорічна чисельність працівників зменшилась на 8 чол.

*Задача 7.* за звітний період випущено 654 тис. виробів при чисельності працівників 1240 чол. У наступному році планується випустити 760 тис. виробів при збільшенні чисельності працівників на 80 чол. Визначити показники продуктивності праці у звітному й плановому роках, рівень зростання даного показника в плановому році.

## **Розділ 2. Установлення норм чисельності працівників профільних служб у сільськогосподарських підприємствах**

На прикладі методичних рекомендацій розрахунку норм чисельності, зокрема розроблених НДІ «Украгропромпродуктивність» та іншими дослідними установами розглянути зі студентами особливості порядків визначення норм чисельності працівників профільних служб у сільськогосподарських підприємствах, зокрема агрономічної, агрономеліоративної, зоотехнічної, ветеринарної, економічної, бухгалтерської, юридичної, кадрової служби та ін.

Рекомендації формування чисельності керівників, професіоналів і фахівців розроблені колективом науковців НДІ «Украгропромпродуктивність» і затверджені в 2005 р. для надання практичної допомоги підприємствам сільського господарства у встановленні оптимальної чисельності фахівців з повною, неповною або базовою вищою освітою економічного, бухгалтерського, агрономічного, агрономеліоративного, зоотехнічного, ветеринарного, інженерно та інших профілів, необхідних сільськогосподарському підприємству. В основу визначення їх чисельності вперше покладено критерії трудомісткості виконуваних функцій або певних видів робіт.

Управління підприємством здійснюється відповідно до установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна й участі в управлінні трудового колективу. Керівник самостійно вирішує питання діяльності підприємства, у тому числі формує адміністрацію підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами. Сучасні організаційні форми підприємств мають свої специфічні органи й адміністративну структуру управління, потребують керівників, професіоналів і фахівців різних напрямів знань. Це докорінно змінює їх роль і місце в процесі виробництва.

Залежно від характеру й змісту виконуваних робіт працівники відносяться до певної категорії:

1) *керівники*. Відповідно до типових кваліфікаційних вимог до керівників відноситься широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво різняться за своєю складністю й відповідальністю, зокрема керівник підприємства (організації) – директор (начальник), інший керівник підприємства, організації; керівник структурного виробничого (функціонального) підрозділу; керівник первинного виробничого (функціонального) підрозділу;

2) *професіонали*. До професіоналів належать професії, що передбачають високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних і гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для вирішення певних проблем чи в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі. До професіоналів належать професії, що вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань і обов'язків) кваліфікації за дипломом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра. Відповідно до типових кваліфікаційних вимог щодо стажу роботи та рівня освіти для професіоналів визначено 5 кваліфікаційних рівнів: без категорії, III категорії, II категорії, I категорії, провідний;

3) *фахівці*. До них належать професії, що вимагають знань у одній чи більше галузях природознавчих, технічних чи гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук. До фахівців належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом: молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування); спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування). Відповідно до типових кваліфікаційних вимог щодо стажу роботи та рівня освіти для фахівців визначені кваліфікаційні рівні: технік (технік-технолог), технік (технік-технолог) II категорії, технік (технік-технолог) I категорії.

Визначаючи структуру управління, встановлюючи штати керівників, професіоналів і фахівців, керівництво підприємств повинно розробити та затвердити посадові інструкції для усіх працівників, ураховуючи конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп. Найменування робіт і посад завжди повинне відповідати виконуваним роботі. Працівники відділу кадрів і керівники структурних підрозділів підприємств, що розробляють посадові інструкції для своїх працівників, мають зазначити найменування робіт і посад, а також коди згідно з класифікатором професій.

У посадових інструкціях чітко обумовлюється робота, яку повинен виконувати працівник, тобто його обов'язки з урахуванням займаної посади й отриманої освіти, його права і відповідальність за виконання своїх обов'язків. Зміст посадових інструкцій змінюється в тому випадку, якщо змінюється обсяг виконуваних робіт, а не у випадку прийняття на відповідну посаду нового працівника. Посадова інструкція складається з наступних розділів: загальні положення; завдання та обов'язки; права; відповідальність.

При визначенні оптимальної чисельності керівників, професіоналів і фахівців у сільськогосподарських підприємствах слід виходити з конкретного докладання їхньої праці, її доцільності та ефективності. В основу розрахунків покладені критерії трудомісткості виконуваних функцій або певних видів робіт.

З метою визначення трудомісткості співробітниками НДІ “Укראгропромпродуктивність” проведена велика робота з обґрунтування різних нормативів затрат праці керівників, професіоналів і фахівців, використовувалися матеріали досліджень нормативної мережі та інших закладів.

Оптимальна чисельність керівників, професіоналів і фахівців на кожному об’єкті докладання праці обчислюється за формулою:

$$N_{чис} = T / \Phi, \quad (6)$$

де  $N_{чис}$  – оптимальна нормативна чисельність працівників;  $T$  – річна трудомісткість об’єктів докладання праці працівників, люд.-год;  $\Phi$  – річний фонд робочого часу працівника (при тривалості щорічної відпустки один календарний місяць він становить 1835 люд.-год).

Кожний об’єкт докладання праці керівників, професіоналів, фахівців має свою специфіку й трудомісткість. Під трудомісткістю об’єктів докладання праці керівників, професіоналів і фахівців мається на увазі корисні затрати їх робочого часу на виконання певних видів діяльності (функцій), робіт і операцій. В основу її визначення покладена концепція поопераційного прямого нормування з виділенням стаціонарних (конторських, офісних) і мобільних видів діяльності. Він розраховується за формулою:

$$T = T_c + T_m, \quad (7)$$

де  $T$  – трудомісткість об’єктів затрат праці керівників, професіоналів і фахівців, люд.-год;  $T_c$  – трудомісткість стаціонарних робіт, люд.-год;  $T_m$  – трудомісткість мобільних робіт, люд.-год.

Стаціонарні й мобільні роботи складаються із двох груп, які надалі можна визначити розрахунковим або іншим методом. Математично це можна виразити такими формулами:

$$T_c = T_{nc} + T_{нс}; \quad (8)$$

$$T_m = T_{nm} + T_{нм}, \quad (9)$$

де  $T_{nc}$  – прямі стаціонарні нормативно-необхідні затрати часу, люд.-год;  $T_{nc}$  – непрямі стаціонарні затрати робочого часу, люд.-год;  $T_{nm}$  – прямі мобільні затрати часу, люд.-год;  $T_{nm}$  – непрямі мобільні затрати часу, люд.-год.

Під прямими затратами робочого часу розуміють ті їх види, які можна безпосередньо віднести на певну культуру, вид худоби, відповідний технічний засіб тощо. Наприклад, розробка технології вирощування тієї чи іншої культури – це стаціонарний вид діяльності працівника агрономічного профілю, затрати часу якого можна безпосередньо віднести на певну культуру. До непрямих належать ті затрати часу, які стосуються комплексу вирощуваних культур, видів худоби, різноманітних машин та ін. Їх надалі слід пропорційно розподіляти між об'єктами докладання праці працівників або з них обґрунтувати норматив із розрахунку на одне підприємство.

При застосуванні цих рекомендацій у підприємстві в штатний розпис доцільно вводити одиницю лише у тому разі, якщо її потреба перевищує 0,5 одиниці і довантажувати її іншою роботою. При потребі менше 0,5 одиниці економічно доцільніше користуватися консультаціями відповідних фахівців. Зокрема, невеликим приватним підприємствам, а також фермерським господарствам не обов'язково укладати з фахівцями безстрокові трудові договори, їм економічно вигідно отримувати консультації обслуговуючих фірм або фахові консультації, укладаючи строкові трудові договори на визначений термін або на час виконання певної роботи.

*Методика встановлення норм чисельності працівників економічного й бухгалтерського профілів*

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців економічного профілю належать: *керівники* – головний економіст, начальник відділу організації праці та заробітної плати, начальник планово-економічного відділу; *професіонали* – економіст із планування, економіст із праці, інженер із нормування праці, інженер з організації праці, інженер з організації і

нормування праці; *фахівці* – технік із нормування праці, технік із планування, технік із праці.

Потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях економічного профілю розраховується за трудомісткістю двох основних блоків докладання їхньої праці: централізоване обслуговування виробничих і інших самостійних госпрозрахункових підрозділів ( $T_1$ ) і можливості бути в ролі керівника підприємства або його заступника ( $T_2$ ).

Трудомісткість першого блоку ( $T_1$ ) визначають за формулою:

$$T_1 = П \cdot (198 + 168 \cdot K_m), \quad (10)$$

де  $П$  – кількість структурних підрозділів; 198 – річна нормативна трудомісткість економічної роботи з розрахунку на один підрозділ (прийнято люд.-год); 168 – річні затрати робочого часу безпосередньо на госпрозрахункових об'єктах з розрахунку на один підрозділ;  $K_m$  – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду доріг і відстані переїздів (табл. 2).

Таблиця 2. Коефіцієнти мобільного часу працівників економічної, інженерної, агромеліоративної служб залежно від виду доріг і відстані переїзду

Група доріг	Відстань переїзду, км					
	5	10	15	20	25	30
1 група	0,035	0,070	0,105	0,140	0,174	0,209
2 група	0,044	0,090	0,133	0,177	0,222	0,266
3 група	0,059	0,117	0,176	0,234	0,292	0,351

*Приклад.* У підприємстві налічується 17 структурних підрозділів, середня відстань переїздів по дорогах 3-ї групи становить 15 км. Таким чином, трудомісткість ( $T_1$ ) цього блоку становитиме:

$$T_1 = 17 \cdot (198 + 168 \cdot 0,176) = 3869 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блоку ( $T_2$ ) розраховується за формулою при коефіцієнті ймовірності – 0,12:

$$T_2 = T_1 \cdot 0,12, \quad (11)$$

З вищенаведених даних вона ( $T_2$ ) становить:  $3869 \cdot 0,12 = 464$  люд.-год.

Загальна потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях економічного профілю ( $H_{чис}$ ) визначається за формулою:

$$N_{чис} = (T_1 + T_2) / \Phi . \quad (12)$$

*Приклад.* У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях економічного профілю становитиме:

$$N_{чис} = ( 3869 + 464 ) / 1835 = 2,36 \approx 2 \text{ чол.}$$

Отже, за наведеними в прикладах умовами підприємству потрібно 2 працівники економічного профілю.

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців бухгалтерського профілю належать: *керівники* – головний бухгалтер, начальник фінансового відділу; *професіонали* – бухгалтер (із дипломом спеціаліста) бухгалтер-ревізор; *фахівці* – бухгалтер.

Загальна нормативна чисельність працівників бухгалтерського профілю розраховується на основі методики, затвердженої наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 26.09.2003 № 269. В основу визначення нормативів чисельності пропонується покласти норми часу на виконання робіт усіх видів бухгалтерського обліку (облік основних засобів та нематеріальних активів, облік запасів, облік розрахунків з оплати праці, облік грошових коштів, облік власного капіталу забезпечення зобов'язань, облік фінансових інвестицій і розрахунків векселями, облік дебіторської заборгованості, облік кредиторської заборгованості, облік витрат і доходів, фінансова звітність і показники фінансового аналізу, роботи з методології та розрахунків з бюджету, роботи загального характеру).

Найменування видів виконуваних робіт, господарських операцій, одиниці виміру та норми часу на виконання одиниці робіт (один баланс, одна відомість, одна позиція тощо) наведені в нормативних картах зазначеної методики Мінсоцполітики. Приклад нормативів часу на облік розрахунків з оплати праці наведено в таблиці 3.

Норми часу встановлено на виконання робіт одним виконавцем, наведено в годинах. Норми часу враховують час на підготовчо-заклучні роботи, обслуговування робочого місця, відпочинок, включаючи й особисті потреби. Він становить 10 % від оперативного часу. Норми часу на виконання

бухгалтерського обліку визначаються з урахуванням інших чинників із застосуванням поправочних коефіцієнтів.

Таблиця 3. Приклад затверджених нормативів часу на облік розрахунків з оплати праці в методиці Мінсоцполітики

Норми часу на складання бухгалтерського обліку. Облік розрахунків з оплати праці			
Нарахування заробітної плати			
№ позиції	Найменування виду виконуваної роботи (господарські операції)	Одиниця виміру	Норма часу, год
1	Нарахування заробітної плати працівникам за виконані роботи	Відомість – 1 позиція	0,15
2	Нарахування працівникам допомоги, винагороди за вислугу та інших премій	Те ж саме	0,15
3	Погашення надмірно одержаної суми	Те ж саме	0,15
4	Нарахування заробітної плати за роботи, які належать до витрат майбутніх періодів, нарахування відпусток	Те ж саме	0,15
5	Індексація грошових коштів	Те ж саме	0,15

Основою першого варіанта визначення нормативної чисельності працівників бухгалтерської служби є встановлення кількості й періодичності роботи з певними документами, якості їх оброблення на ЕОМ, річний фонд робочого часу одного працівника (у 2021 р. – 1994 год) і коефіцієнти, що враховують заплановані невиходи працівників (відпустки, хвороби тощо).

Кількість оброблених документів, відповідні затрати робочого часу протягом року та їх загальна сума ( $T$ ) визначаються на основі нормативів часу, які зазначено в нормативних картах методики Мінсоцполітики. Якість оброблених документів враховується з урахуванням поправочного коефіцієнта (табл. 4). При необхідності перевірки розрахунків під час виконання робіт із бухгалтерського обліку застосовують поправочний коефіцієнт ( $K_{я}$ ) – 1,1.

Таблиця 4. Коефіцієнти, що враховують якість обробленої документації

Якість документа	Коефіцієнт
Документ якісний	1,0
Документ має недоліки: термінологія документів не відповідає прийнятним чинним стандартам, написи поставлено недбало, незрозуміло або допущено неоднозначне прочитання, відсутність змісту, нумерації сторінок та ін.	1,1



Розрахунок норми чисельності керівників, професіоналів і фахівців бухгалтерської служби підприємства здійснюється за формулою:

$$H_{чис} = \frac{T}{\Phi} \cdot K_{я} \cdot K_{в} \cdot K_{еом} , \quad (13)$$

де  $H_{чис}$  – нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку, чол.;  $T$  – загальна сума затрат робочого часу бухгалтерської роботи в підприємстві;  $\Phi$  – річний фонд робочого часу одного працівника, год;  $K_{в}$  – коефіцієнт, що враховує заплановані невиходи працівників (відпустки, хвороби тощо);  $K_{еом}$  – коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт із бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ, величину яких визначають методом дослідження (табл. 5).

Таблиця 5. Поправочні коефіцієнти, що враховують питому вагу робіт із бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ

Питома вага робіт з бухгалтерського обліку та звітності, що виконується на ЕОМ, %	Менше 70	71-80	81-90	91-95	96-100
Поправочний коефіцієнт ( $K_{еом}$ )	1,3	1,2	1,1	1,05	1,0

Чисельність працівників бухгалтерського обліку визначається діленням загальної трудомісткості типового складу робіт на річний фонд робочого часу одного працівника (1994 год) та множенням на коефіцієнт (як правило, він коливається в межах 1,1-1,15), що враховує заплановані невиходи працівників (відпустки, хвороби тощо), і множенням на коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ.

*Приклад.* У підприємстві визначено нормативи часу по всіх можливих видах бухгалтерських операцій, частоту роботи з документами протягом року та встановлено загальну тривалість затрат робочого часу 8130 люд.-год, річний фонд робочого часу одного працівника у 2021 р. становить 1994 год, коефіцієнт невходів працівників з причин відпусток, хвороби в господарстві прийнято 1,11. Питома вага робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ, становить менше 70 %. При необхідності працівники здійснюють перевірки розрахунків під час виконання робіт із бухгалтерського обліку.

Таким чином, норма чисельності керівників, професіоналів і фахівців бухгалтерського профілю в підприємстві становитиме:

$$H_{чис} = ((8130 / 1994) \cdot 1,1 \cdot 1,11 \cdot 1,3 = 6,47 \approx 6 \text{ чол.}$$

Нормативну чисельність працівників бухгалтерського обліку можна розраховувати по другому варіанту залежно від загальної чисельності працюючих у підприємстві та кількості самостійних структурних підрозділів:

$$H_{чис} = K \cdot Ч_{пр}^x \cdot П^y, \quad (14)$$

де  $H_{чис}$  – нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку, чол.;  $K$  – коефіцієнт регресії лінійного рівняння (показує залежність кількості працівників бухгалтерської служби підприємства від чисельності всіх його працівників і структурних підрозділів, розрахований на основі бази даних відповідних дослідних установ);  $Ч_{пр}$  – загальна чисельність працюючих у підприємстві, тис. чол.;  $П$  – кількість самостійних структурних підрозділів у підприємстві, од.;  $x, y$  – коефіцієнти регресії степеневого рівняння при відповідній загальній чисельності працюючих у підприємстві.

Вид функції зв'язку між чисельністю працівників бухгалтерського обліку й загальною чисельністю працюючих у підприємстві (тис. чол.), кількістю самостійних структурних підрозділів у підприємстві (од.) вибрано в процесі оброблення цих даних на комп'ютері за допомогою спеціального програмного забезпечення з автоматичного розрахунку норм часу та чисельності й наведено в нормативних картах методики Мінсоцполітики. Одна із таких нормативних карт методики Мінсоцполітики наведена в наступній таблиці.

В інших нормативних картах методики Мінсоцполітики наведені відповідні дані по підприємствах із чисельністю працівників до 20 тис. працівників включно. За рівняннями регресії отримують розрахункові значення чисельності за допомогою формул із метою економії часу нормувальників. Нормативи чисельності приймаються по відповідних нормативних картах згідно з величинами факторів-аргументів. Якщо величини факторів-аргументів відрізняються від наведених у нормативних картах, то розрахунок чисельності виконується за формулами, які наведено в нормативних картах.

Таблиця 6. Нормативи чисельності працівників бухгалтерського обліку в підприємствах із чисельністю працівників до 500 чол.

Загальна чисельність працюючих у підприємстві ( $Ч_{пр}$ ), тис. чол.	Нормативи чисельності працівників бухгалтерського обліку підприємств											
	Кількість самостійних структурних підрозділів ( $П$ ), од.											
	3	5	7	10	12	15	17	20	22	25	27	30
	Нормативна чисельність ( $H_{чис}$ ), чол. $H_{чис} = 5,195 \cdot Ч_{пр}^{0,333} \cdot П^{0,166}$											
0,010	1,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,015	1,5	1,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,020	1,7	1,8	2,0	--	-	-	-	-	-	-	-	-
0,025	1,8	2,0	2,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,030	1,9	2,1	2,2	2,4	2,4	-	-	-	-	-	-	-
0,035	2,0	2,2	2,3	2,5	2,6	-	-	-	-	-	-	-
0,040	2,1	2,3	2,5	2,6	2,7	2,8	-	-	-	-	-	-
0,045	2,2	2,4	2,6	2,7	2,8	2,9	3,0	-	-	-	-	-
0,050	2,3	2,5	2,6	2,8	2,9	3,0	3,1	-	-	-	-	-
0,075	2,6	2,9	3,0	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	-	-	-
0,100	2,9	3,2	3,3	3,6	3,6	3,8	3,9	4,0	4,0	-	-	-
0,125	3,1	3,4	3,6	3,8	3,9	4,1	4,2	4,3	4,3	-	-	-
0,150	3,3	3,6	3,8	4,0	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6	4,7	4,8	4,9
0,175	3,5	3,8	4,0	4,3	4,4	4,6	4,7	4,8	4,9	5,0	5,0	5,1
0,200	3,6	4,0	4,2	4,5	4,6	4,8	4,9	5,0	5,1	5,2	5,3	5,3
0,225	3,8	4,1	4,4	4,6	4,8	5,0	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	5,6
0,250	3,9	4,3	4,5	4,8	4,9	5,1	5,2	5,4	5,5	5,6	5,7	5,8
0,275	3,1	4,4	4,7	5,0	5,1	5,3	5,4	5,6	5,6	5,8	5,8	5,9
0,300	4,2	4,5	4,8	5,1	5,3	5,5	5,6	5,7	5,8	5,9	6,0	6,1
0,325	4,3	4,7	4,9	5,2	5,4	5,6	5,7	5,9	6,0	6,1	6,2	6,3
0,350	4,4	4,8	5,1	5,4	5,5	5,7	5,9	6,0	6,1	6,2	6,3	6,4
0,375	4,5	4,9	5,2	5,5	5,7	5,9	6,0	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6
0,400	4,6	5,0	5,3	5,6	5,8	6,0	6,1	6,3	6,4	6,5	6,6	6,7
0,425	4,7	5,1	5,4	5,7	5,9	6,1	6,3	6,4	6,5	6,7	6,8	6,9
0,450	-	-	5,5	5,8	6,0	6,2	6,4	6,5	6,7	6,8	6,9	7,0
0,475	-	-	5,6	5,9	6,1	6,4	6,5	6,7	6,8	6,9	7,0	7,1
0,500	-	-	5,7	6,0	6,2	6,5	6,6	6,8	6,9	7,0	7,1	7,3

Загальна нормативна чисельність ( $H_{чис}$ ) працівників бухгалтерського обліку додатково коригується на поправочний коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ:

$$H_{чис} = (K \cdot Ч_{пр}^x \cdot П^y) \cdot K_{еом}, \quad (15)$$

*Приклад.* Загальна чисельність працюючих у підприємстві – 200 чол., кількість самостійних структурних підрозділів – 17 од., питома вага робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ, – менше 70 %.

Показник загальної нормативної чисельності працівників бухгалтерського обліку знаходимо у відповідній нормативній карті методики Мінсоцполітики (4,9 чол.) та врахувавши поправочний коефіцієнт питомої ваги робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ – 1,3, можна встановити норму чисельності керівників, професіоналів і фахівців бухгалтерського профілю:

$$N_{чис} = 4,9 \cdot 1,3 = 6,37 \approx 6 \text{ чол.}$$

Отже, згідно з наведеними в прикладі умовами підприємству потрібно 6 працівників бухгалтерського профілю.

*Методика встановлення норм чисельності працівників юридичної і кадрової служб підприємства*

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців економічного профілю належать: *керівники* – головний юрисконсульт, начальник юридичного відділу; *професіонали* – спеціаліст-юрисконсульт, юрист, юрисконсульт; *фахівці* – помічник юриста, конторський (офісний) службовець.

Загальна нормативна чисельність працівників юридичної служби ( $N_{чис}$ ) розраховується за методикою, затвердженою наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 11.05.2004 № 108, за формулою:

$$N_{чис} = \frac{T}{\Phi} \cdot K_{\epsilon}, \quad (16)$$

де  $T$  – загальна трудомісткість робіт за рік, год;  $\Phi$  – річний фонд робочого часу одного працівника, год;  $K_{\epsilon}$  – коефіцієнт, що враховує заплановані невиходи працівників (відпустки, хвороби тощо).

Чисельність працівників юридичної служби визначається діленням загальної трудомісткості типового складу робіт на річний фонд робочого часу одного працівника (1994 год) та множенням на коефіцієнт (як правило, він коливається в межах 1,1-1,15), що враховує заплановані невиходи працівників (відпустки, хвороби тощо).

*Приклад.* У підприємстві визначено нормативи робочого часу по всіх можливих видах юридичних операцій, частоту роботи з документами протягом року та встановлено загальну тривалість затрат робочого часу в сумі 1930 люд.-год, річний фонд робочого часу одного працівника, як відомо, становить 1994 год, коефіцієнт невиходів працівників з причин відпусток, хвороби прийнято 1,11.

Таким чином, норма чисельності керівників, професіоналів і фахівців юридичного профілю в підприємстві становить:

$$H_{чис} = ((1930 / 1994) \cdot 1,11 = 1,07 \approx 1 \text{ чол.}$$

Нормативну чисельність працівників юридичної служби можна розраховувати по другому варіанту залежно від загальної чисельності працюючих у підприємстві та кількості самостійних структурних підрозділів:

$$H_{чис} = K \cdot Ч_{пр}^x \cdot П^y, \quad (17)$$

де  $H_{чис}$  – нормативна чисельність працівників юридичного профілю, чол.;  $K$  – коефіцієнт регресії лінійного рівняння (показує залежність кількості працівників юридичної служби підприємства від чисельності всіх його працівників і структурних підрозділів, розрахований на основі бази даних відповідних дослідних установ);  $Ч_{пр}$  – загальна чисельність працюючих у підприємстві, тис. чол.;  $П$  – кількість самостійних структурних підрозділів у підприємстві, од.;  $x, y$  – коефіцієнти регресії степеневого рівняння при відповідній загальній чисельності працюючих у підприємстві.

Вид функцій зв'язку між чисельністю й сукупністю факторів вибрано в процесі оброблення цих даних на комп'ютері за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення з автоматичного розрахунку норм часу та чисельності. За рівнянням регресії отримують розрахункові значення чисельності, їх наведено в нормативних картах методики Мінсоцполітики. Одна із таких нормативних карт методики Мінсоцполітики наведена в наступній таблиці.

Таблиця 7. Нормативи чисельності працівників юридичної служби в підприємствах із чисельністю працівників до 500 чол.

Загальна чисельність працюючих у підприємстві ( $Ч_{пр}$ ), тис. чол.	Нормативи чисельності працівників юридичних підрозділів											
	Кількість самостійних структурних підрозділів ( $П$ ), од.											
	3	5	7	10	12	15	17	20	22	25	27	30
	Нормативна чисельність ( $H_{чис}$ ), чол. $H_{чис} = 1,055 \cdot Ч_{пр}^{0,342} \cdot П^{0,173}$											
0,040	0,4	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,045	0,4	0,5	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,050	0,5	0,5	0,5	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-
0,055	0,5	0,5	0,5	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-
0,060	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	-	-	-	-	-	-	-
0,065	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	-	-	-	-	-	-	-
0,070	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	-	-	-	-	-
0,075	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	-	-	-	-	-
0,100	-	-	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	-	-	-
0,125	-	-	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	-	-	-
0,150	-	-	-	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	-	-	-
0,175	-	-	-	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	-	-
0,200	-	-	-	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
0,225	-	-	-	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
0,250	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2
0,275	-	-	-	-	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2
0,300	-	-	-	-	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3
0,325	-	-	-	-	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3
0,350	-	-	-	-	1,1	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3
0,375	-	-	-	-	-	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4
0,400	-	-	-	-	-	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4
0,425	-	-	-	-	-	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4
0,450	-	-	-	-	-	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4
0,475	-	-	-	-	-	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5
0,500	-	-	-	-	-	1,3	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,4

В інших нормативних картах методики Мінсоцполітики наведені відповідні дані по підприємствах із чисельністю працівників до 20 тис. працівників включно. Для скорочення часу на виконання математичних розрахунків чисельності працівників юридичної служби в картах наведено нормативи чисельності, що розраховані за даними формулами. Нормативи чисельності приймаються по відповідних нормативних картах згідно з величинами факторів-аргументів. Якщо величини факторів-аргументів

відрізняються від наведених у нормативних картах, то розрахунок чисельності виконується за формулами, які наведено в нормативних картах.

*Приклад.* Загальна чисельність працюючих у підприємстві – 200 чол., кількість самостійних структурних підрозділів – 17 од.

Показник загальної нормативної чисельності працівників юридичних підрозділів знаходимо у відповідній нормативній карті методики Мінсоцполітики:  $N_{чис} = 1$  чол.

Отже, згідно з наведеними в прикладі умовами підприємству потрібно 1 працівник юридичного профілю.

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців кадрової служби підприємства належать: *керівники* – начальник відділу кадрів, начальник відділу підготовки кадрів; *професіонали* – інженер з організації праці; *фахівці* – інспектор із кадрів.

Загальна нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів ( $N_{чис}$ ) розраховується за методикою, затвердженою наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 18.12.2003 № 341, за формулою:

$$N_{чис} = N \cdot K_{еом} \cdot K_{в} \cdot K_{і}, \quad (18)$$

де  $N$  – норма чисельності працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів  $K_{еом}$  – поправочний коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт, виконуваних на ЕОМ;  $K_{в}$  – поправочний коефіцієнт, що враховує обсяг робіт, пов'язаних з військовозобов'язаними в підприємстві (організації);  $K_{і}$  – поправочний коефіцієнт, що враховує інтенсивність руху кадрів.

Поправочний коефіцієнт ( $K_{еом}$ ), що враховує питому вагу робіт, виконуваних на ЕОМ, беремо з наступної таблиці.

Таблиця 8. Питома вага робіт, що виконуються на ЕОМ

Питома вага робіт, що виконується на ЕОМ, %	До 20	До 30	Понад 30
Поправочний коефіцієнт ( $K_{еом}$ )	1,05	1,00	0,95

Поправочний коефіцієнт ( $K_e$ ), що враховує обсяг робіт, пов'язаних з обліком військовозобов'язаних у підприємстві, беремо з наступної таблиці.

Таблиця 9. Питома вага чисельності військовозобов'язаних у загальній чисельності працюючих у підприємстві

Питома вага чисельності військовозобов'язаних у загальній чисельності працівників, %	Робота не проводиться	До 15	До 25	До 35	Понад 35
Поправочний коефіцієнт ( $K_e$ )	0,9	0,95	1,00	1,05	1,10

Поправочний коефіцієнт ( $K_i$ ), що враховує інтенсивність руху кадрів, беремо з наступної таблиці.

Таблиця 10. Питома вага чисельності прийнятих громадян у загальній чисельності працюючих у підприємстві

Питома вага чисельності прийнятих (звільнених) громадян у загальній чисельності працюючих у підприємстві, %	До 20	До 35	Понад 35
Поправочний коефіцієнт ( $K_i$ )	1,0	1,05	1,10

Нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів ( $H$ ), обчислюється за формулою:

$$H = 0,047 \cdot Ч_{np}^{0,58} \cdot П^{0,09}, \quad (19)$$

де  $0,047$  – постійний коефіцієнт ступеневого рівняння регресії (показує залежність кількості працівників кадрової служби підприємства від чисельності всіх його працівників і структурних підрозділів, розрахований на основі бази даних відповідних дослідних установ);  $Ч_{np}$  – загальна чисельність працюючих у підприємстві, чол.;  $П$  – кількість структурних підрозділів у підприємстві, од.;  $0,58$  і  $0,09$  – коефіцієнти регресії, що характеризують ступінь впливу відповідних чинників на чисельність працівників кадрових служб підприємств і організацій.

Вид функції зв'язку між чисельністю працівників кадрової служби й загальною чисельністю працюючих у підприємстві (чол.), кількістю самостійних структурних підрозділів у підприємстві (од.) вибрано в процесі оброблення цих даних на комп'ютері за допомогою спеціального програмного



забезпечення з автоматичного розрахунку норм часу та чисельності й наведено у відповідних нормативних картах методики Мінсоцполітики.

Чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів розраховують у такій послідовності:

– визначають загальну чисельність працівників і кількість структурних підрозділів у підприємстві;

– визначають величини поправочних коефіцієнтів;

– розраховують загальну нормативну чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів.

*Приклад.* Загальна чисельність працівників у підприємстві становить 200 чол., кількість структурних підрозділів – 17 од., питома вага робіт, виконуваних на ЕОМ, – до 20%, питома вага чисельності військовозобов’язаних у загальній чисельності працівників – понад 35 %, інтенсивність руху кадрів – 18 %. Розрахунок буде таким:

Нормативна чисельність ( $H$ ) працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів:

$$H = 0,047 \cdot 200^{0,58} \cdot 17^{0,09} = 1,31.$$

Поправочний коефіцієнт ( $K_{eom}$ ), що враховує питому вагу робіт, які виконують на ЕОМ, становить  $K_{eom} = 1,05$ .

За умови, що питома вага чисельності військовозобов’язаних у загальній чисельності працівників становить понад 35 %, то  $K_e = 1,1$ .

За умови, що питома вага чисельності прийнятих (звільнених) громадян у загальній чисельності працюючих у підприємстві становить 18 %, то  $K_i = 1$ .

Таким чином, загальна нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів ( $H_{чис}$ ) на досліджуваному підприємстві, становитиме:

$$H_{чис} = 1,31 \cdot 1,05 \cdot 1,1 \cdot 1 = 1,51 \approx 2 \text{ чол.}$$

### *Методика встановлення норм чисельності працівників агрономічної служби підприємства*

До основних професій керівників, професіоналів і фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний агроном, головний агроном із захисту рослин, головний агрохімік, завідувач поля, завідувач розсадника, керуючий ділянкою, керуючий відділенням, начальник бригади (тракторно-рільничої, з кормовиробництва); *професіонали* – агроном, агроном-дослідник, агроном з насінництва, агроном із захисту рослин, агроном-інспектор, агрохімік, дослідник із захисту рослин, дослідник із селекції та генетики сільськогосподарських культур, професіонал з плодоовочівництва й виноградарства; *фахівці* – агроном відділення (бригади, сільськогосподарської ділянки, цеху), агротехнік.

Потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях агрономічного профілю розраховується за трудомісткістю трьох основних блоків докладання їхньої праці: у виробничих підрозділах (якщо такі функціонують) ( $T_1$ ), у центральному апараті з організації роботи рослинницької галузі та обслуговування виробничих підрозділів ( $T_2$ ), і нарешті, можливості бути в ролі керівників та їхніх заступників ( $T_3$ ).

Трудомісткість першого блоку докладання агрономічної праці ( $T_1$ ) визначається за формулою:

$$T_1 = \Phi \cdot П, \quad (20)$$

де  $T_1$  – трудомісткість керівників, професіоналів, фахівців агрономічного профілю в бригадах, люд.-год;  $\Phi$  – річний фонд робочого часу керівника підрозділу, встановленого нормативними документами (1835 год);  $П$  – кількість виробничих рослинницьких підрозділів у підприємстві (бригад, ланок).

*Приклад.* У підприємстві 5 рослинницьких підрозділів. На кожному з них потрібний працівник агрономічного профілю. Отже, трудомісткість ( $T_1$ ) по цьому блоку становить:

$$T_1 = 1835 \cdot 5 = 9175 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блоку: організація роботи галузі й агрообслуговування підрозділів ( $T_2$ ) розраховується по 4 розділах затрат праці:

$$T_2 = T_{nc} + T_{nm} + T_{nc} + T_{nm}, \quad (21)$$

де  $T_{nc}$  – прямі стаціонарні затрати агрономічного часу, люд.-год;  $T_{nm}$  – прямі мобільні затрати агрономічного часу, люд.-год;  $T_{nc}$  – непрямі затрати агрономічного часу на стаціонарні (конторські) роботи, люд.-год;  $T_{nm}$  – непрямі затрати агрономічного часу на роботи, виконувані мобільно, люд.-год.

Перший розділ затрат агрономічного часу ( $T_{nc}$ ) визначається за формулою:

$$T_{nc} = tnc_1 \cdot x_1 + tnc_2 \cdot x_2 + \dots + tnc_7 \cdot x_7, \quad (22)$$

де  $tnc_1-tnc_7$  – річний норматив затрат агрономічного часу на стаціонарні роботи з розрахунку на одну культуру відповідних груп культур, люд.-год. Їхнє значення: зернові та зернобобові ( $tnc_1$ ) – 29,4 люд.-год; технічні ( $tnc_2$ ) – 12,6; картопля й овочі ( $tnc_3$ ) – 37,1; кормові ( $tnc_4$ ) – 14,4; сіножаті й культурні пасовища ( $tnc_5$ ) – 1,7; сади, виноградники, включаючи розсадники ( $tnc_6$ ) – 19,2; захищений ґрунт ( $tnc_7$ ) – 22,4 люд.-год;  $x_1-x_7$  – кількість вирощуваних культур по відповідній групі.

*Приклад.* У підприємстві вирощується 5 культур зернових і бобових, 2 – технічні, 4 – картоплеовочевої групи, а також по групі сіножаті й пасовища підсіваються 3 види трав, тоді прямі стаціонарні затрати агрономічного часу становлять:

$$T_{nc} = 29,4 \cdot 5 + 12,6 \cdot 2 + 37,1 \cdot 4 + 1,7 \cdot 3 + 14,4 \cdot 3 = 369 \text{ люд.-год.}$$

Другий розділ затрат агрономічного часу ( $T_{nm}$ ) визначається за формулою:

$$T_{nm} = tnm_1 \cdot S_1 + tnm_2 \cdot S_2 + \dots + tnm_n \cdot S_n, \quad (23)$$

де  $tnm_n$  – норматив річних затрат агрономічного часу в розрахунку на 1 га площі посіву конкретної культури, люд.-год/га (значення наведені в таблиці 11);  $S_n$  – площа посіву відповідної культури, га.

Таблиця 11. Нормативи річних затрат часу агронома на мобільні роботи з розрахунку на 1 га посівної площі

Сільськогосподарська культура	Норматив річних затрат агрономічного часу, люд.-год/га
Пшениця: озима	0,35
яра	0,19
Жито: яре	0,19
озиме	0,27
Ячмінь: озимий	0,21
ярий	0,21
Кукурудза на зерно	0,59
Овес	0,14
Просо	0,18
Гречка	0,16
Вика й викосумішки	0,18
Люпин на зерно	0,16
Інші зернові й зернобобові	0,16
Льон-довгунець	2,04
Тютюн	34,10
Махорка	34,10
Соняшник на зерно	0,32
Рицина	0,20
Соя	0,32
Коріандр (насіння)	0,24
Картопля	4,46
Капуста	7,60
Огірки	12,56
Помідори: розсада	12,08
посівні	8,40
Буряки столові	6,56
Морква	12,00
Цибуля-ріпка	2,08
Часник	2,00
Зелений горошок	0,72
Баштанні продовольчі	0,80
Цибуля посівна	2,00
Інші овочеві	2,00
Кормові коренеплоди	4,58
Цукрові буряки	4,00
Маточні кормові коренеплоди	4,80
Ріпак	0,48
Кмин	1,60
Цикорій	7,04
Мак	2,40
Насінники кормових коренеплодів	4,80
Баштанні кормові	0,72
Кукурудза на: силос	0,26
зелений корм	0,22
Однорічні трави на: зелений корм	0,21

Сільськогосподарська культура	Норматив річних затрат агрономічного часу, люд.-год/га
насіння	0,32
випас	0,06
Сорго на: сіно	0,24
насіння	0,32
Багаторічні безпокровні трави на: сіно	0,27
зелений корм	0,22
насіння	0,37
сінаж	0,27
Природні сіножаті на: сіно	0,14
зелений корм	0,10
Поліпшені сіножаті на: сіно	0,16
зелений корм	0,08
Культурні пасовища на: сіно	0,12
зелений корм	0,08
Інші сіножаті і культурні пасовища	0,08
Сади: зерняткові	9,60
кісточкові	9,60
Ягідники	16,96
Виноградники	9,60
Парники й теплиці (на 1000 м <sup>2</sup> )	16,00

*Приклад.* Загальна посівна площа в підприємстві становить 4000 га, у тому числі по культурах: озимої пшениці – 1400 га, ярового ячменю – 100, викосумішки на зерно – 50, гороху – 100, кукурудзи на зерно – 650, цукрових буряків – 300, соняшнику – 100, картоплі – 100, помідору розсадою – 10, капусти – 10, огірків – 10, багаторічних трав – 300, з них 200 на сіно й 100 на зелений корм, однорічних трав на зелений корм – 150, кормових коренеплодів – 70 га. По групі сіножаті й пасовища підсіваються 3 види трав на площі 650 га, з них використовуються 300 га на сіно і 350 га на зелений корм. Таким чином, трудомісткість становитиме:

$$T_{nm} = 0,35 \cdot 1400 + 0,21 \cdot 100 + 0,18 \cdot 50 + 0,72 \cdot 100 + 0,59 \cdot 650 + 4 \cdot 300 + 0,32 \cdot 100 + 4,46 \cdot 100 + 12,08 \cdot 10 + 7,6 \cdot 10 + 12,56 \cdot 10 + 0,27 \cdot 200 + 0,22 \cdot 100 + 0,21 \cdot 150 + 4,58 \cdot 70 + 0,16 \cdot 300 + 0,08 \cdot 350 = 3480 \text{ люд.-год.}$$

Третій розділ затрат агрономічного часу ( $T_{nc}$ ) розраховується за формулою:

$$T_{nc} = tnc \cdot Ч_{np}, \quad (24)$$

де  $tnc$  – річний норматив непрямих стаціонарних затрат агрономічного часу на одного середньорічного працівника підприємства (становить 0,9 люд.-год);  $Ч_{np}$  – середньорічна чисельність працівників у підприємстві, чол.

*Приклад.* Якщо в підприємстві 200 середньорічних працівників, то непрямі стаціонарні затрати часу становлять:

$$T_{nc} = 0,9 \cdot 200 = 180 \text{ люд.-год.}$$

Четвертий розділ затрат агрономічного часу ( $T_{nm}$ ) визначається за формулою:

$$T_{nm} = t_{nm} \cdot S_{сг}, \quad (25)$$

де  $t_{nm}$  – річний норматив непрямих мобільних затрат агрономічного часу з розрахунку на 1 тис. га сільськогосподарських угідь (прийнято 72 люд.-год);  $S_{сг}$  – площа сільськогосподарських угідь, тис. га.

*Приклад.* При наявності 4 тис. га сільськогосподарських угідь непрямі мобільні агрономічні затрати часу становитимуть:

$$T_{nm} = 72 \cdot 4 = 288 \text{ люд.-год.}$$

Загальна трудомісткість другого блоку ( $T_2$ ) дорівнює:

$$T_2 = 369 + 3480 + 180 + 288 = 4317 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість третього блоку ( $T_3$ ) визначається на основі теорії ймовірності (коефіцієнт ймовірності використання агрономічної праці на посаді керівника підприємства та його заступника прийнято 0,12) за формулою:

$$T_3 = (T_1 + T_2) \cdot 0,12, \quad (26)$$

*Приклад.* За вищенаведеними прикладами трудомісткість третього блоку становитиме:

$$T_3 = (9175 + 4317) \cdot 0,12 = 1619 \text{ люд.-год.}$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях агрономічного профілю ( $H_{чис}$ ) визначається за формулою:

$$H_{чис} = (T_1 + T_2 + T_3) / \Phi. \quad (27)$$

*Приклад.* У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях агрономічного профілю становитиме:

$$H_{чис} = (9175 + 4317 + 1619) / 1835 = 15111 / 1835 = 8,23 \approx 8 \text{ чол.}$$

Отже, за наведеними в прикладах параметрами підприємству потрібно 8 працівників агрономічного профілю. На базі цих показників формується штатна чисельність працівників агрономічної служби.

*Методика встановлення норм чисельності працівників агро меліоративного профілю*

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний меліоратор; *професіонали* – агролісомеліоратор, інженер з меліорації; *фахівці* – технік-гідротехнік.

Потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях агро меліоративного профілю розраховується за трудомісткістю трьох основних блоків докладання їхньої праці: у виробничих підрозділах ( $T_1$ ), які мають зрошувані або осушені землі; у центральному апараті з обслуговування цих підрозділів ( $T_2$ ) і, нарешті, можливість бути у ролі керівників підприємств та їхніх заступників ( $T_3$ ).

Трудомісткість першого блоку докладання праці ( $T_1$ ) визначається за формулою:

$$T_1 = (S - 1500) : 750 \cdot \Phi - \text{зрошуване землеробство}; \quad (28)$$

$$T_1 = (S - 2000) : 1000 \cdot \Phi - \text{осушуване землеробство}, \quad (29)$$

де  $S$  – площа зрошуваних (осушених) земель, га; 1500, 2000 – гранична площа зрошуваних, осушуваних земель у підприємстві (га), при перевищенні якої доцільно мати спеціаліста у виробничих підрозділах; 750, 1000 – нормативні навантаження на працівника меліоратора в підрозділах, відповідно, зрошуваного й осушуваного землеробства, га;  $\Phi$  – річний фонд робочого часу працівника, встановлений нормативними документами (1835 люд.-год).

*Приклад.* Підприємство має 1800 га зрошуваних земель. Отже, трудомісткість першого блока становитиме:

$$T_1 = (1800 - 1500) : 750 \cdot 1835 = 734 \text{ люд.-год.}$$

Якщо в підприємстві зрошуваних земель менше ніж 1500 га, то трудомісткість матиме від'ємний характер. Тобто економічно недоцільно мати працівника в кожному підрозділі.

Трудомісткість другого блоку докладання праці ( $T_2$ ) розраховується за формулою:

$$T_2 = S \cdot tn \cdot 0,1 \cdot (1 + K_m), \quad (30)$$

де  $S$  – площа зрошуваних (осушених) земель, га;  $tn$  – нормативна трудомісткість ремонту й технічного обслуговування внутрішньогосподарської іригаційної системи, машин і устаткування (табл. 12);  $0,1$  – частка праці працівника на утримання та поточний ремонт іригаційної системи;  $K_m$  – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду доріг та відстані переїзду (див. табл. 1).

Таблиця 12. Укрупнені нормативи затрат праці на експлуатацію внутрішньогосподарської іригаційної системи, люд.-год на 1 га

Види систем	Утримання та поточний ремонт	
	відкрита мережа	закрита мережа
Зрошувальна	9,4	7,6
Осушувальна	5,4	3,2

*Приклад.* У підприємстві з 1800 га зрошуваних земель 600 га мають відкриту систему, а решта – закриту. Середня відстань переїздів становить 15 км. У цьому випадку розрахунок трудомісткості визначається по кожному з наведених видів об'єктів. По закритій системі вона становить:

$$1200 \cdot 7,6 \cdot 0,1 \cdot (1 + 0,176) = 1073 \text{ люд.-год,}$$

а по відкритій:

$$600 \cdot 9,4 \cdot 0,1 \cdot (1 + 0,176) = 663 \text{ люд.-год.}$$

Таким чином, загальна трудомісткість цього блока ( $T_2$ ) становить:

$$1073 + 663 = 1736 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість блоку докладання праці ( $T_3$ ) розраховується за формулою:

$$T_3 = (T_1 + T_2) \cdot 0,12. \quad (31)$$

*Приклад.* За вищенаведеними умовами прикладу трудомісткість третього блоку становитиме:

$$T_3 = (734 + 1736) \cdot 0,12 = 296 \text{ люд.-год.}$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях цього профілю ( $H_{\text{чис}}$ ) визначається за формулою:

$$H_{\text{чис}} = (T_1 + T_2 + T_3) / \Phi. \quad (32)$$

*Приклад.* У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях агроеліоративного профілю становитиме:



$$N_{\text{чис}} = (734 + 1736 + 296) / 1835 = 15326 / 1835 = 1,51 \approx 1,5 \text{ шт. од.}$$

Отже, за наведеними умовами прикладу підприємству за наявності в підприємстві 1800 га зрошуваних земель доцільно мати 1,5 штатні одиниці фахівців зазначеного профілю.

*Методика встановлення норм чисельності працівників зоотехнічної служби підприємства*

До основних професій керівників, професіоналів і фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний зоотехнік, керуючий фермою; *професіонали* – зоотехнік, зоотехнік з контролю якості продукції, зоотехнік з племінної справи, інженер-технолог з виробництва та переробки продукції тваринництва, технолог-дослідник з виробництва та переробки продукції тваринництва; *фахівці* – зоотехнік відділення (комплексу, сільськогосподарської ділянки, ферми), технік з племінної справи, технік-технолог з виробництва та переробки продукції тваринництва, фахівець із бджільництва.

Потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях зоотехнічного профілю розраховується виходячи з трудомісткості трьох основних блоків докладання їхньої праці: у тваринницьких виробничих підрозділах ( $T_1$ ), у центральному апараті з організації роботи галузі та виробничих підрозділів ( $T_2$ ), а також можливості бути керівниками підприємств і їх заступниками ( $T_3$ ).

Трудомісткість першого блоку докладання зоотехнічного часу ( $T_1$ ) визначається за формулою:

$$T_1 = 0,5 \cdot \Phi \cdot П, \quad (33)$$

де  $T_1$  – трудомісткість керівників, професіоналів, фахівців зоотехнічного профілю на фермах;  $\Phi$  – річний фонд робочого часу керівника тваринницького підрозділу, встановлений на підставі нормативних документів (1835 год);  $П$  – кількість тваринницьких виробничих підрозділів;  $0,5$  – коефіцієнт, встановлений виходячи із припущення, що тваринницькі підрозділи однаковою мірою можуть очолювати як зоотехніки, так і ветлікарі.

*Приклад.* У підприємстві 3 ферми, колектив кожної з яких може очолювати спеціаліст зоотехнічного або ветеринарного профілю. Отже, трудомісткість першого блоку становить:

$$T_1 = 0,5 \cdot 1835 \cdot 3 = 2753 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блоку: зоотехнічне обслуговування підрозділів ( $T_2$ ) розраховується за формулою:

$$T_2 = T_{nc} + T_{nm} + T_{nc} + T_{nm}, \quad (34)$$

де  $T_{nc}$  – прямі стаціонарні затрати зоотехнічного часу, люд.-год;  $T_{nm}$  – прямі мобільні затрати зоотехнічного часу, люд.-год;  $T_{nc}$  – непрямі стаціонарні затрати зоотехнічного часу, люд.-год;  $T_{nm}$  – непрямі мобільні затрати зоотехнічного часу, люд.-год.

Перший розділ зоотехнічного часу ( $T_{nc}$ ) визначається за формулою:

$$T_{nc} = tnc_1 \cdot x_1 + tnc_2 \cdot x_2 + tnc_3 \cdot x_3 + tnc_4 \cdot x_4 + tnc_5 \cdot x_5, \quad (35)$$

де  $tnc_1$ -  $tnc_5$  – річний норматив затрат зоотехнічного часу на стаціонарні роботи з розрахунку на 1 голову худоби й птиці (значення наведено в наступній таблиці),  $x_1$ - $x_5$  – поголів'я відповідного виду худоби та птиці.

Таблиця 13. Річні нормативи прямих затрат праці працівників зоотехнічного профілю з розрахунку на 1 гол. худоби й птиці, год

Вид худоби чи птиці	Роботи	
	стаціонарні	мобільні
Велика рогата худоба	0,48	0,65
у тому числі на відгодівлі	0,27	0,36
Свині	0,18	0,22
Вівці	0,11	0,16
Коні	0,55	0,92
Птиця	0,01	0,01

*Приклад.* У підприємстві утримують 1840 гол. ВРХ, 1019 свиней і 14224 гол. птиці. Тоді прямі стаціонарні затрати зоотехнічного часу становлять:

$$T_{nc} = 0,48 \cdot 1840 + 0,18 \cdot 1019 + 0,01 \cdot 14224 = 1209 \text{ люд.-год.}$$

Другий розділ затрат зоотехнічного часу ( $T_{nm}$ ) визначається за формулою:

$$T_{nm} = tnm_1 \cdot x_1 + tnm_2 \cdot x_2 + tnm_3 \cdot x_3 + tnm_4 \cdot x_4 + tnm_5 \cdot x_5, \quad (36)$$

де  $t_{nm1}-t_{nm5}$  – річний норматив затрат зоотехнічного часу на мобільні роботи з розрахунку на 1 гол. худоби й птиці (значення наведені в таблиці 13);  $x_1-x_5$  – поголів'я відповідного виду худоби та птиці.

*Приклад.* Трудомісткість прямих мобільних робіт зоотехніків становитиме:

$$T_{nm} = 0,65 \cdot 1840 + 0,22 \cdot 1019 + 0,01 \cdot 14224 = 1562 \text{ люд.-год.}$$

Третій розділ затрат зоотехнічного часу ( $T_{nc}$ ) розраховується за формулою:

$$T_{nc} = t_{nc1} \cdot P + t_{nc2} \cdot \mathcal{C}_{ex} + t_{nc3} \cdot \mathcal{C}_{exl} + t_{nc4} \cdot P_{kv}, \quad (37)$$

де  $t_{nc1}-t_{nc4}$  – річний норматив затрат зоотехнічного часу на виконання стаціонарних робіт (у год) з розрахунку на одну ферму ( $t_{nc1}$ ) – 41, на один вид худоби ( $t_{nc2}$ ) – 115; на один вид худоби, яку переводять на літнє табірне утримання ( $t_{nc3}$ ) – 32; на одну групу тваринників, які підвищують свою кваліфікацію ( $t_{nc4}$ ) – 15;  $P$  – кількість тваринницьких приміщень (ферм);  $\mathcal{C}_{ex}$  – кількість видів худоби;  $\mathcal{C}_{exl}$  – кількість видів худоби, які переводять на літнє табірне утримання;  $P_{kv}$  – кількість груп тваринників, що підвищують свою кваліфікацію.

*Приклад.* Якщо на 3 фермах утримується 3 види худоби й птиці (на табірне утримання тварин не переводять), кваліфікацію підвищують 4 групи тваринників, тоді трудомісткість непрямих стаціонарних робіт зоотехніків становитиме:

$$T_{nc} = 41 \cdot 3 + 115 \cdot 3 + 15 \cdot 4 = 528 \text{ люд.-год.}$$

Четвертий розділ затрат зоотехнічного часу ( $T_{nm}$ ) розраховується за формулою:

$$T_{nm} = t_{nm1} \cdot P + t_{nm2} \cdot \mathcal{C}_{ex} + t_{nm3} \cdot P_k, \quad (38)$$

де  $t_{nm1}-t_{nm3}$  – річний норматив затрат зоотехнічного часу на виконання мобільних робіт (у год) із розрахунку: на одну ферму ( $t_{nm1}$ ) – 66; на один вид худоби ( $t_{nm2}$ ) – 61; на один підрозділ, який вирощує корми ( $t_{nm3}$ ) – 25;  $\mathcal{C}_{ex}$  – кількість видів худоби;  $P_k$  – кількість підрозділів, які вирощують корми.

*Приклад.* У підприємстві корми вирощують 2 бригади, трудомісткість непрямих мобільних робіт зоотехніків по підприємству становитиме:

$$T_{нм} = 66 \cdot 3 + 61 \cdot 3 + 25 \cdot 2 = 431 \text{ люд.-год.}$$

Загальна трудомісткість другого блоку ( $T_2$ ) дорівнює:

$$T_2 = 1209 + 1562 + 528 + 431 = 3730 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість третього блоку ( $T_3$ ) визначається на основі теорії ймовірності за формулою:

$$T_3 = (T_1 + T_2) \cdot 0,12. \quad (39)$$

*Приклад.* Трудомісткість третього блоку дорівнює:

$$T_3 = (2753 + 3730) \cdot 0,12 = 778 \text{ люд.-год.}$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях зоотехнічного профілю ( $H_{чис}$ ) визначається за формулою:

$$H_{чис} = (T_1 + T_2 + T_3) / \Phi. \quad (40)$$

*Приклад.* У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях зоотехнічного профілю становитиме:

$$H_{чис} = (2753 + 3730 + 778) / 1835 = 7259 / 1835 = 3,96 \approx 4 \text{ чол.}$$

Таким чином, підприємству потрібно 4 штатні одиниці керівників, професіоналів і фахівців зоотехнічного профілю.

*Методика встановлення норм чисельності працівників ветеринарного профілю*

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний ветеринарний лікар, *професіонали* – лікар ветеринарний, *фахівці* – фельдшер ветеринарний, технік ветеринарний.

Потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях ветеринарного профілю розраховується виходячи з трудомісткості 3 основних блоків докладання їхньої праці: у тваринницьких виробничих підрозділах ( $T_1$ ), у центральному апараті з організації ветеринарної роботи та обслуговування виробничих підрозділів ( $T_2$ ), а також можливості бути керівниками підприємств чи їх заступниками ( $T_3$ ).

Трудомісткість першого блока часу ветеринарної роботи ( $T_1$ ) визначається за формулою:

$$T_1 = 0,5 \cdot \Phi \cdot P, \quad (41)$$

де  $T_1$  – трудомісткість керівників, професіоналів, фахівців ветеринарного профілю на фермах;  $\Phi$  – річний фонд робочого часу керівника тваринницького підрозділу, встановлений на підставі нормативних документів (1835 год);  $P$  – кількість тваринницьких ферм;  $0,5$  – коефіцієнт, встановлений виходячи із припущення, що тваринницькі підрозділи однаковою мірою можуть очолювати як ветлікарі, так і зоотехніки.

*Приклад.* У підприємстві 3 ферми, колектив кожної з яких може очолювати спеціаліст ветеринарного або зоотехнічного профілю. Отже, трудомісткість першого блоку становить:

$$T_1 = 0,5 \cdot 1835 \cdot 3 = 2753 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блоку: ветеринарне обслуговування підрозділів ( $T_2$ ) розраховується за формулою:

$$T_2 = T_{nc} + T_{nm} + T_{nc} + T_{nm}, \quad (42)$$

де  $T_{nc}$  – прямі стаціонарні затрати ветеринарного часу, люд.-год;  $T_{nm}$  – прямі мобільні затрати ветеринарного часу, люд.-год;  $T_{nc}$  – непрямі стаціонарні затрати ветеринарного часу, люд.-год;  $T_{nm}$  – непрямі мобільні затрати ветеринарного часу, люд.-год.

Перший розділ ветеринарного часу ( $T_{nc}$ ) визначається за формулою:

$$T_{nc} = tnc_1 \cdot x_1 + tnc_2 \cdot x_2 + tnc_3 \cdot x_3 + tnc_4 \cdot x_4 + tnc_5 \cdot x_5, \quad (43)$$

де  $tnc_1$ -  $tnc_5$  – річний норматив затрат ветеринарного часу на стаціонарні роботи з розрахунку на 1 гол. худоби й птиці (значення наведено в наступній таблиці),  $x_1$ - $x_5$  – поголів'я відповідного виду худоби та птиці.

Таблиця 14. Річні нормативи прямих затрат праці працівників ветеринарного профілю з розрахунку на 1 гол. худоби й птиці, год

Вид худоби чи птиці	Роботи	
	стаціонарні	мобільні
Велика рогата худоба	0,19	1,34
у тому числі на відгодівлі	0,11	0,73
Свині	0,05	0,53
Вівці	0,07	0,62
Коні	0,23	1,06
Птиця	0,01	0,05

*Приклад.* У підприємстві прямі стаціонарні затрати ветеринарного часу на обслуговування 1840 гол. ВРХ, 1019 свиней і 14224 гол. птиці становлять:

$$T_{nc} = 0,19 \cdot 1840 + 0,05 \cdot 1019 + 0,01 \cdot 14224 = 543 \text{ люд.-год.}$$

Другий розділ затрат ветеринарного часу ( $T_{nm}$ ) розраховується за формулою:

$$T_{nm} = tnm_1 \cdot x_1 + tnm_2 \cdot x_2 + tnm_3 \cdot x_3 + tnm_4 \cdot x_4 + tnm_5 \cdot x_5, \quad (44)$$

де  $tnm_1$ -  $tnm_5$  – річний норматив затрат ветеринарного часу на мобільні роботи з розрахунку на 1 гол. худоби й птиці (значення наведені в табл. 14);  $x_1$ - $x_5$  – поголів'я відповідного виду худоби та птиці.

*Приклад.* Трудомісткість прямих мобільних робіт ветеринарів становитиме:

$$T_{nm} = 1,34 \cdot 1840 + 0,53 \cdot 1019 + 0,05 \cdot 14224 = 3717 \text{ люд.-год.}$$

Третій розділ затрат ветеринарного часу ( $T_{nc}$ ) розраховується за формулою:

$$T_{nc} = tnc_1 \cdot П + tnc_2 \cdot Ч_{ex} + tnc_3 \cdot П_{кв}, \quad (45)$$

де  $tnc_1$ - $tnc_3$  – річний норматив затрат ветеринарного часу на виконання стаціонарних робіт (у год) з розрахунку на одну ферму ( $tnc_1$ ) – 20, на один вид худоби ( $tnc_2$ ) – 224; одну групу тваринників, що підвищують свою кваліфікацію ( $tnc_3$ ) – 15;  $П$  – кількість тваринницьких приміщень (ферм);  $Ч_{ex}$  – кількість видів худоби;  $П_{кв}$  – кількість груп тваринників, що підвищують свою кваліфікацію.

*Приклад.* Якщо на 3 фермах утримується 3 види худоби й птиці, а кваліфікацію підвищують 4 групи тваринників, то трудомісткість непрямих стаціонарних робіт ветеринарів становитиме:

$$T_{nc} = 20 \cdot 3 + 224 \cdot 3 + 15 \cdot 4 = 792 \text{ люд.-год.}$$

Четвертий розділ затрат ветеринарного часу ( $T_{nm}$ ) розраховується за формулою:

$$T_{nm} = tnm \cdot Ч_{ex}, \quad (46)$$

де  $tnm$  – річний норматив затрат ветеринарного часу на виконання мобільних робіт із розрахунку на один вид худоби становить 98 год.

*Приклад.* Трудомісткість непрямих мобільних робіт ветеринарів у підприємстві становитиме:

$$T_{nm} = 98 \cdot 3 = 294 \text{ люд.-год.}$$

Загальна трудомісткість другого блоку ( $T_2$ ) дорівнює:

$$T_2 = 543 + 3717 + 792 + 294 = 5346 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість третього блоку ( $T_3$ ) визначається на основі теорії ймовірності за формулою:

$$T_3 = (T_1 + T_2) \cdot 0,12 . \quad (47)$$

*Приклад.* Трудомісткість третього блоку дорівнює:

$$T_3 = (2753 + 5346) \cdot 0,12 = 972 \text{ люд.-год.}$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях ветеринарного профілю ( $H_{чис}$ ) визначається за формулою:

$$H_{чис} = (T_1 + T_2 + T_3) / \Phi . \quad (48)$$

*Приклад.* У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях ветеринарного профілю становитиме:

$$H_{чис} = (2753 + 5346 + 972) / 1835 = 9071 / 1835 = 4,94 \approx 5 \text{ чол.}$$

Таким чином, підприємству потрібно 5 штатних одиниць керівників, професіоналів і фахівців ветеринарного профілю.

*Методика встановлення норм чисельності працівників інженерної служби підприємства*

До основних професій керівників, професіоналів і фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний інженер сільськогосподарського виробництва, завідувач двору (машинного), начальник гаража; *професіонали* – інженер-дослідник з енергетики сільського господарства, інженер-дослідник з механізації сільськогосподарського виробництва, інженер-конструктор машин та устаткування сільськогосподарського виробництва, інженер з діагностування технічного стану машино-тракторного парку, інженер з електрифікації сільськогосподарського підприємства, інженер з теплофікації сільськогосподарського підприємства, інженер із транспорту; *фахівці* – технік-

енергетик, технік-механік сільськогосподарського підприємства, диспетчер автомобільного транспорту.

Потребу в керівниках, професіоналах, фахівцях інженерно-технічного профілю розраховують виходячи з трудомісткості таких основних блоків докладання їхньої праці: 1) ремонт, обслуговування та експлуатація машинно-тракторного парку ( $T_1$ ); 2) ремонт, обслуговування та експлуатація автомобільного парку ( $T_2$ ); 3) ремонт, обслуговування та експлуатація електричної системи підприємства ( $T_3$ ); 4) матеріально-технічне постачання ( $T_4$ ); 5) можливості бути в ролі керівників підприємства та їх заступників ( $T_5$ ).

Трудомісткість першого блоку інженерної праці ( $T_1$ ) визначається за формулою:

$$T_1 = Q \cdot \Pi_1 \cdot 0,1 \cdot (1 + K) + S \cdot \Pi_2 \cdot 0,05 \cdot (1 + K), \quad (49)$$

де  $Q$  – річні витрати палива на весь тракторний парк, включаючи комбайни та інші самохідні машини, т;  $\Pi_1$  – нормативна трудомісткість ремонту та технічного обслуговування тракторного та комбайнового парку (25,3 люд.-год в розрахунку на 1 т палива);  $0,1$  – частка праці керівників, професіоналів, фахівців на ремонті та обслуговуванні тракторного й комбайнового парку;  $K$  – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду доріг та відстані переїзду (див. табл. 2);  $S$  – площа ріллі, га;  $\Pi_2$  – нормативна трудомісткість ремонту й технічного обслуговування інших машин і знарядь (3,2 люд.-год на 1 га ріллі);  $0,05$  – частка праці керівників, професіоналів, фахівців на ремонті і обслуговуванні інших машин та знарядь.

*Приклад.* У підприємстві 3350 га ріллі, дороги 3 групи, середня відстань до виробничих об'єктів становить 15 км і за рік використовується по машинно-тракторному парку 500 т палива, тоді трудомісткість докладання праці керівників, професіоналів, фахівців по цьому блоку дорівнює:

$$T_1 = 500 \cdot 25,3 \cdot 0,1 \cdot (1 + 0,176) + 3350 \cdot 3,2 \cdot 0,05 \cdot (1 + 0,176) = 2118 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блоку інженерної праці ( $T_2$ ) розраховується так:

$$T_2 = Q \cdot \Pi \cdot 0,1 \cdot (1 + K), \quad (50)$$



де  $Q$  – річні витрати палива на автомобільний парк, т;  $\Pi$  – нормативна трудомісткість ремонту та технічного обслуговування автопарку (15,3 люд.-год на 1 т палива);  $0,1$  – частка праці спеціаліста на ремонт та обслуговування автопарку;  $K$  – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду дороги й відстані переїзду (див. табл. 2).

*Приклад.* У підприємстві середня відстань перевезень 15 км і автопарк витрачає на рік 500 т палива. Отже, трудомісткість інженерної праці по цьому блоку становить:

$$T_2 = 500 \cdot 15,3 \cdot 0,1 \cdot (1 + 0,176) = 900 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість третього блоку інженерної праці ( $T_3$ ) визначається таким чином:

$$T_3 = (Q_e \cdot t_n \cdot 0,1) : 1000 + (Q_e \cdot t_n \cdot 0,1 \cdot K) : 1000, \quad (51)$$

де  $Q_e$  – обсяг споживаної електроенергії по підприємству, кВт·год;  $t_n$  – нормативна трудомісткість ремонту та технічного обслуговування електромоторів і усієї електромережі (38,5 люд.-год на 1000 кВт·год);  $0,1$  – частка праці працівника.

*Приклад.* Якщо підприємство на рік споживає 107000 кВт·год електроенергії, то трудомісткість інженерної праці по цьому блоку становитиме:

$$\begin{aligned} T_3 &= (107000 \cdot 38,5 \cdot 0,1) : 1000 + (107000 \cdot 38,5 \cdot 0,1 \cdot 0,176) : 1000 = \\ &= 484 \text{ люд.-год.} \end{aligned}$$

Трудомісткість четвертого блоку інженерної праці ( $T_4$ ) розраховується за формулою:

$$T_4 = (T_1 + T_2 + T_3) \cdot (0,15 + K), \quad (52)$$

де  $T_1, T_2, T_3$  – обсяг трудомісткості усіх попередніх блоків докладання інженерної праці, люд.-год;  $0,15$  – коефіцієнт нормативної трудомісткості постачальної діяльності від загальної трудомісткості;  $K$  – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду доріг і середньої відстані переїзду до баз постачання (див. табл. 2).

*Приклад.* При середній відстані до баз збуту 30 км по дорогах 2 групи трудомісткість цього блока становитиме:

$$T_4 = (2118 + 900 + 484) \cdot (0,15 + 0,266) = 1457 \text{ люд.-год.}$$

Трудовіткість п'ятого блоку інженерної праці ( $T_5$ ) визначається за єдиною для всіх керівників, професіоналів, фахівців формулою:

$$T_5 = (T_1 + T_2 + T_3 + T_4) \cdot 0,12, \quad (53)$$

де  $T_1, T_2, T_3, T_4$  – трудовіткість зазначених блоків докладання інженерної праці, люд.-год; 0,12 – коефіцієнт ймовірності використання інженерної праці на посаді керівника підприємства і його заступника.

*Приклад.* Трудовіткість п'ятого блоку інженерної праці дорівнює:

$$T_5 = (2118 + 900 + 484 + 1457) \cdot 0,12 = 595 \text{ люд.-год.}$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях інженерного профілю ( $H_{чис}$ ) визначається за формулою:

$$H_{чис} = (T_1 + T_2 + T_3 + T_4 + T_5) / \Phi. \quad (54)$$

*Приклад.* У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях агрономічного профілю становитиме:

$$H_{чис} = (2118 + 900 + 484 + 1457 + 595) / 1835 = 3,03 \approx 3 \text{ чол.}$$

При наявності в підприємстві котельних установок і теплотехнічного устаткування, водозабірних і каналізаційних споруд, газового, холодильного та іншого устаткування доцільно на кожне з них мати додатково одного спеціаліста, а саме залежно від трудовіткості і складності його обслуговування: працівників з холодильного устаткування, інженера або техника з експлуатації устаткування газових об'єктів.

До основних професій керівників, професіоналів і фахівців інженерно-будівельного профілю належать: *керівники* – виконавець робіт (виконроб), головний будівельник, директор з капітального будівництва, майстер будівельних та монтажних робіт; *професіонали* – інженер (цивільне будівництво); *фахівці* – технік.

Потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях інженерно-будівельного профілю ( $H_{чис}$ ) розраховується виходячи з трудовіткості будівельно-монтажних робіт, виконуваних господарським способом, за формулою:

$$H_{чис} = T_{бм} \cdot 0,05 \cdot (1 + 0,12) / \Phi, \quad (55)$$

де  $T_{бм}$  – повна трудомісткість будівельно-монтажних робіт, люд.-год; 0,05 – частка праці керівників, професіоналів, фахівців у загальній трудомісткості; 0,12 – коефіцієнт ймовірності використання інженерної праці на посаді керівника підприємства і його заступника;  $\Phi$  – річний фонд робочого часу керівника підрозділу, встановленого нормативними документами (1835 год).

*Приклад.* У підприємстві загальна трудомісткість будівельно-монтажних робіт становить 27 тис. люд.-год. Тоді потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях цього профілю становить:

$$N_{чис} = 27000 \cdot 0,05 \cdot (1 + 0,12) / 1835 = 0,82 \approx 1 \text{ чол.}$$

Отже, за наведеним прикладом підприємству потрібно 1 працівник інженерно-будівельного профілю.

При трудомісткості будівельно-монтажних робіт понад 60 тис. люд.-год рекомендується мати одного фахівця з повною вищою освітою.

*Вихідні дані для розрахунку норм чисельності працівників профільних служб сільськогосподарських підприємств до розділу 2 звіту про навчальну практику*

У підприємстві налічується 10 структурних підрозділів, середня відстань переїздів по дорогах 2-ї групи становить 10 км.

У підприємстві визначено нормативи часу по всіх можливих видах бухгалтерських операцій, частоту роботи з документами протягом року та встановлено загальну тривалість затрат робочого часу 7200 люд.-год, річний фонд робочого часу одного працівника у 2021 р. становить 1994 год, коефіцієнт невиходів працівників з причин відпусток, хвороби в господарстві прийнято 1,1. Питома вага робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ, становить менше 70 %. При необхідності працівники здійснюють перевірки розрахунків під час виконання робіт із бухгалтерського обліку. Загальна чисельність працюючих у підприємстві – 70 чол.

У підприємстві визначено нормативи робочого часу по всіх можливих видах юридичних операцій, частоту роботи з документами протягом року та встановлено загальну тривалість затрат робочого часу в сумі 1050 люд.-год.

Загальна чисельність працівників у підприємстві становить 70 чол., питома вага робіт кадрової служби, виконуваних на ЕОМ, – до 30 %, питома вага чисельності військовозобов'язаних у загальній чисельності працівників – понад 50 %, інтенсивність руху кадрів – 25 %.

У підприємстві 5 рослинницьких підрозділів. Вирощується 3 культури зернових і бобових, 1 – технічні, 2 – картоплеовочевої групи, а також по групі сіножаті й пасовища підсіваються 2 види трав. Загальна посівна площа в підприємстві становить 1300 га, у тому числі по культурах: озимої пшениці – 300 га, ярового ячменю – 100, кукурудзи на зерно – 200, соняшнику – 100, картоплі – 50, капусти – 50, багаторічних трав – 200, з них 100 на сіно й 100 на зелений корм, однорічних трав на зелений корм – 50, кормових коренеплодів – 50 га. По групі сіножаті й пасовища підсіваються 2 види трав на площі 200 га, з них використовуються 100 га на сіно й 100 га на зелений корм.

Підприємство має 400 га зрошуваних земель, з яких 250 га мають відкриту систему, а решта – закриту. Середня відстань переїздів становить 10 км.

У підприємстві 2 ферми, де утримують 650 гол. ВРХ і 100 свиней. На табірне утримання тварин не переводять, кваліфікацію підвищують 2 групи тваринників. У підприємстві корми вирощують 2 бригади.

У підприємстві 1,1 тис. га ріллі, дороги 2 групи, середня відстань до виробничих об'єктів становить 10 км і за рік використовується по машинно-тракторному парку 300 т палива. Підприємство на рік споживає 67000 кВт-год електроенергії. Середня відстань до баз збуту 40 км по дорогах 2 групи. Загальна трудомісткість будівельно-монтажних робіт становить 9 тис. люд.-год.

### **Розділ 3. Особливості організації праці в рослинницьких і тваринницьких підрозділах сільськогосподарських підприємств**

Ознайомлення з особливостями організації праці в рослинницьких (принципи організації праці та агротехнічні вимоги до організації трудових процесів, організація праці на основних механізованих польових роботах тощо) і тваринницьких підрозділах (організація годівлі та догляду за тваринами, технологічне забезпечення процесу доїння корів, організація праці допоміжного та обслуговуючого персоналу тваринницьких комплексів тощо) сільськогосподарських підприємств та ін.

Студент має пізнати агроекономічні, технологічні й організаційні вимоги до виконання трудових процесів, використання основних принципів організації праці під час виконання трудових процесів у рослинництві, розробку та використання організаційно-технологічних карт у рослинництві, застосування нових технологій та форм організації праці на вирощуванні сільськогосподарських культур.

Розгляд використання основних принципів організації праці: пропорційності, синхронності, ритмічності, безперервності під час виконання трудових процесів у тваринництві, організації основних трудових процесів, пов'язаних з технологією виробництва продукції тваринництва, зоотехнічних вимог за якістю виконуваних сільськогосподарських робіт, встановлення переліку функцій за категоріями працівників тваринництва стосовно прийнятих технологій утримання тварин та умов виробництва в господарстві. Навчитися розробляти і використовувати карти організації праці та оснащення робочих місць у тваринництві та ін.

### **Розділ 4. Практичне застосування форм і систем оплати праці в сільськогосподарських підприємствах**

Розгляд поточної ситуації щодо правильного застосування форм і систем оплати праці для тих чи інших категорій персоналу в сільськогосподарських підприємствах. Виявлення напрямів посилення мотивуючої функції заробітної

плати в сільськогосподарських підприємствах для підвищення показників економічної ефективності їх господарської діяльності. Розгляд інших напрямів мотивування персоналу, зокрема через застосування й розширення соціального пакету, розвиток корпоративної соціальної відповідальності та ін.

Провести розрахунки по оплаті праці згідно з тарифною сіткою, яка сформована на базі тарифної ставки 1 розряду на ручних роботах у рослинництві – 140 % від прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на сьогодні.

*Мета:* навчитися правильно визначати розмір заробітної плати в рослинницьких і тваринницьких виробничих підрозділах.

*Завдання:*

1) визначити основну й додаткову заробітну плату працівників рослинницьких і тваринницьких підрозділів;

2) визначити розцінки оплати праці робітників рослинництва й тваринництва;

3) розглянути науково обґрунтовані рекомендації застосування доплат і надбавок до заробітної плати тощо.

*Методичні рекомендації:*

Методика розрахунку розцінок оплати праці за продукцією у рослинництві базується на використанні показників оплати за тарифом та доплат за продукцію й виходу валової продукції і розраховується за такою формулою:

$$P_{on} = \frac{T_{\phi} \cdot K_m}{B}, \quad (56)$$

де,  $P_{on}$  - розцінка оплати праці за одиницю рослинницької продукції, грн.;  $T_{\phi}$  - тарифний фонд оплати праці на виробництві певного виду продукції, грн.;  $K_m$  - коефіцієнт збільшення тарифу (1-1,50);  $B$  - валова продукція, ц., шт., грн.

Фонд оплати праці у тваринництві визначають по кожній категорії працівників і розподіляють:

а) на фермах ВРХ – по молочному стаду: за молоко – 90 %, приплід – 10 %; на обслуговуванні худоби на відгодівлі: за приріст – 100 %;

б) на свинарських фермах: на догляді за свиноматками з поросятами до 2-міс.віку: за приплід – 40 %, за приріст поросят – 60 %; на догляді за відгодівельним поголів'ям за приріст – 100 %;

в) на вівчарських фермах: за обслуговування маточного поголів'я: за приплід – 40 %, вовну – 60 %; на догляді за іншими групами: за приріст – 40 %, вовну – 60 %;

г) на птахівничих фермах: за обслуговування маточного поголів'я: за яйця – 100 %; на обслуговуванні молодняку: за приріст – 100 %;

е) у бджільництві: за валову продукцію в перерахунку на умовний мед – 100 % або за мед – 90 %, віск – 8 %, рої – 2 %;

є) у рибництві: за вирощування товарної риби, зарибку, маточного й ремонтного матеріалу – 100 %.

Методика розрахунку розцінок оплати праці за продукцією у тваринництві базується на використанні показників оплати за тарифом та доплат за продукцію й виходу валової продукції і розраховується за такою формулою:

$$P_{on} = \frac{T_{\phi} \cdot K_m \cdot f_{впр}}{B_{впр}}, \quad (57)$$

де,  $P_{on}$  - розцінка оплати праці за одиницю тваринницької продукції, грн.;  $T_{\phi}$  - тарифний фонд оплати праці на виробництві тваринницької продукції, грн.;  $K_m$  - коефіцієнт збільшення тарифного фонду оплати праці (1-1,50);  $f_{впр}$  - коефіцієнт розподілу фонду оплати праці на сполучені види продукції (молоко й приплід; вовна й приріст; вовна й приплід і т.ін.);  $B_{впр}$  - вихід тієї чи іншої тваринницької продукції, ц., шт., грн.

Тарифний фонд ОП ( $T_{\phi}$ ) визначається так:

$$T_{\phi} = T_{гст} \cdot Г \cdot Д, \quad (58)$$

Де  $T_{гст}$  - погодинна тарифна ставка відповідного працівника, грн.;  $Г$  - середня кількість годин роботи протягом робочої зміни, год.;  $Д$  - кількість робочих днів

протягом року (звітнього чи господарського), дн. Добуток ( $G \cdot D$ ), як правило, становить близько 1995 год. (7 год. · 285 робочих днів).

Коефіцієнт збільшення тарифного фонду оплати праці ( $K_m$ ) визначається так:

$$K_m = \frac{100\% + D_{np}}{100\%}, \quad (59)$$

де  $D_{np}$  – доплата за продукцію (0-50%), %.

### *Рослинництво*

*Задача 1.* Механізатор 1 класу, який має додатково й звання “Майстер зрошення” 2 класу, на тракторі ДТ-75М виконав обсяг робіт у сільськогосподарському підприємстві, що на Херсонщині, на площі 20 га при нормі праці 18 га. Нарахувати добовий заробіток (основну й додаткову заробітну плату) трактористу-машиністу, якщо його робота тарифікується по 5 розряду.

*Задача 2.* Механізатор після закінчення сільськогосподарського технікуму працює 4-й місяць на тракторі ЮМЗ-6АЛ в господарстві, що на Волині. На посіві кукурудзи при діючій нормі праці 20 га механізатор фактично виконав: 1 день – 16,5 га, 2 день – 18 га, 3 день – 19 га, 4 день – 18,5 га. Нарахувати основну й додаткову заробітну плату механізатору по днях і разом, виходячи з оплати його праці по 3 розряду.

*Задача 3.* Комбайнер (тракторист-машиніст 2 класу), що працює у Полтавській області, при змінній нормі виробітку на збиранні зернових культур 12,5 га фактично виконав за перші 3 дні масового збору врожаю: 1 день – 12,8 га, 2 день – 12 га, 3 день – 13 га. Нарахувати основну й додаткову оплату праці трактористу-машиністу по днях і разом, якщо його робота тарифікується по 4 розряду.

*Задача 4.* Визначити акордну розцінку оплати праці колективу працівників (ланка з 3 чоловік) за продукцію. Посівна площа – 550 га, урожайність цукрового буряку – 320 ц/га, тарифна годинна ставка відповідає 3



розряду відповідного працівника на ручних роботах у рослинництві. Доплата за продукцію становить 30 %.

*Задача 5.* Нарахуйте щоденний і сукупний заробіток (основну й додаткову заробітну плату) двом трактористам-машиністам, що обслуговують комбайновий агрегат на збиранні цукрових буряків на Вінниччині при таких умовах. Комбайновий агрегат обслуговують 2 трактористи: один з них 1 класу (тарифний розряд – 4), другий – 2 класу (тарифний розряд – 5). Норма виробітку становить 8,5 га, у перші дні масового збирання урожаю фактичний виробіток трактористів становив: 1 день – 7,4 га, 2 день – 9 га, 3 день – 9,3 га, 4 день – 8,5 га, 5 день – 7,3 га.

*Задача 6.* На тракторі Т-150К у господарстві, що на Рівненщині, позмінно працюють два трактористи: один з них 1 класу – старший механізатор (тарифний розряд – 4), другий – 3 класу (тарифний розряд – 4). На боронуванні при даній у господарстві нормі виробітку – 32 га фактично здійснено обсяг робіт, га:

Тракторист	1 день	2 день	3 день	4 день	5 день
1 класу	33,5	33,2	32,5	33,4	34,2
2 класу	31,6	32,0	31,8	31,1	33,0

Нарахувати денний і сукупний заробіток (основну й додаткову заробітну плату) працівникам та визначити, у які дні й у якому розмірі буде нарахована доплата старшому трактористу-машиністу.

### *Тваринництво*

*Задача 1.* Визначити акордну розцінку оплати праці за одиницю продукції для доярки на основі таких даних: закріплено 35 корів, заплановано 32 голови приплоду. Надій молока на корову становить 3550 кг. Доплата за продукцію становить 20 %. За надоєне молоко сплачується 90 %, а отримання телят 10 % акордного фонду оплати праці. Робота доярки тарифікується по 5 розряду відповідних робіт.

*Задача 2.* Встановити акордну розцінку за молоко продукцію для доярки, яка обслуговує 40 корів з продуктивністю в групі 3400 кг і виходом приплоду 90 голів приплоду на 100 корів. Оплата доярки тарифікується по 4 розряду

тарифної сітки. Доплата за продукцію – 17 %. За голову приплоду дояркам сплачують по 145 грн.

*Задача 3.* Норма обслуговування молодняку ВРХ у скотаря на дорощуванні в стійловий період (210 днів) – 85 голів, а пасовищний період (155 днів) – 100 голів, середньодобовий приріст 760 г і 940 г, відповідно. Доплата за продукцію – 25 %. Оплата скотаря здійснюється по 4 розряду тарифної сітки. Визначити акордні розцінки оплати праці за продукцію по періодах.

*Задача 4.* Оператор фактично обслуговує 35 свиноматок. Одержав і зберіг до відлучення 345 голів поросят загальною вагою 38 ц. Розцінка за 1 кг живої ваги при відлученні поросят становить 4 грн. До кінцевого розрахунку оператору за догляд виплачували протягом 4 місяців аванс по 85 грн. за 1 голову свиноматок на місяць. Визначити загальну суму оплати праці (отриманого безоплатного кредиту на наступний рік) за продукцію при кінцевому розрахунку.

*Задача 5.* Норма обслуговування курей-несучок 2700 голів. Планова продуктивність становить 225 яєць в рік на одну курку. Робота пташниці, яка має звання “Майстер тваринництва” 1 класу, оплачується по 4 розряду тарифної сітки. Доплата за продукцію – 30 %. Визначити розмір акордної розцінки оплати праці за продукцію.

*Задача 6.* Поголів'я овець становить 320 вівцематок. Планується отримати 360 голів ягнят. Настриг вовни на одну вівцю за рік становить 2,8 кг. Доплата за продукцію – 26 %. Робота чабана віднесена до 3 розряду тарифної сітки. Визначити акордну розцінку за продукцію, якщо 60 % акордного фонду оплати праці нараховується за вовну, а 40 % – за приплід.

*Задача 7.* Чабанська бригада з трьох чоловік фактично обслуговує 900 голів вівцематок і одержала протягом року 26 ц вовни та 1030 гол. ягнят. Протягом року (12 міс.) праця чабанів здійснювалась за доглядом поголів'я з розрахунку 5 грн. за голову вівцематок в місяць по кожному чабану. Колективні акордні розцінки за продукцію становлять: за 1 ц вовни – 1250 грн., за 1 голову

приплоду – 135 грн. Визначити загальну суму оплати праці за кінцевий результат господарювання (отриманого безоплатного кредиту на наступний рік) і розмір доплат на 1 грн. фактично здійсненого авансування по оплаті праці.

*Задача 8.* Планові показники розвитку молочнотоварної ферми: середньорічне поголів'я корів становить 640 гол., надій молока на одну корову – 5200 кг; вихід телят – 85 %, доплата за продукцію – 15 %. У підприємстві робочий день становить 8 год. при 5-денному робочому тижні. Розрахувати індивідуальні й колективні розцінки оплати праці за тваринницьку продукцію й плановий річний фонд оплати праці бригади молочнотоварної ферми в такому складі:

Кваліфікаційна група працівників	Нормативна чисельність, чол.	Річні затрати праці		Тарифний розряд	Годинна тарифна ставка (місячний посадовий оклад), грн.	Річний тарифний фонд оплати праці, грн.	Акordний фонд оплати праці, грн.	Розцінка за продукцію, грн.	
		на 1 працівника, люд.-дн.	разом, люд.-год.					молоко, грн./ц	приплід, грн./гол.
Бригадир	1	305		VI					
Обліковець-лаборант	1	305		III					
Технік із племінної справи	2	305		-					
Ветфельдшер I категорії	1	305		-					
Оператор машинного доїння	20	305		V					
Скотар	10	305		IV					
Тракторист-машиніст	3	305		IV					
Слюсар-налагоджувальник	2	305		IV					
Електрик	1	305		IV					
Робітник молочного блоку	1	305		II					
Разом	42	x		x	x				

## **Розділ 5. Обґрунтування напрямів розвитку соціально-трудо­вих відносин у сільсько­го­сподарських підприємствах**

Розгляд проблем розвитку соціально-трудо­вих відносин в аграрній сфері, формування інституційного механізму їх регулювання в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій, розробка методичних підходів до оцінки якості трудового життя в сільсько­го­сподарських підприємствах і її інтерпретації. Проведення аналізу кон'юнктури ринку праці в Україні, на регіональному рівні та обґрунтування пропозицій регулювання ринку праці, зокрема в аграрній сфері, сільських громадах тощо.

Кожен студент протягом двох семестрів вивчення дисципліни має виконати наскрізне індивідуальне завдання на тему: «Формування й регулювання ринку праці в певній області», яке включає огляд і аналіз за такими підрозділами: 1) загальна характеристика області (географічне положення, природні ресурси тощо); 2) економіка області, зокрема сільсько­го­сподарства й харчової промисловості; 3) пропозиція на ринку праці області (демографія, стан економічної активності населення); 4) попит на ринку праці (зайнятість, кількість найманих працівників, розвиток підприємництва тощо); 5) програми розвитку області (соціально-економічний розвиток населених пунктів, сприяння зайнятості населення в аграрній і інших сферах); 6) регулювання ринку праці на регіональному й макрорівні (створення робочих місць, активізація підприємництва, поліпшення інвестиційного клімату, впровадження інновацій, державне регулювання й підтримка, вільні економічні зони тощо).

*Навчально-методичне забезпечення.* Перед проходженням навчальної практики студент має засвоїти відповідний теоретичний і методичний матеріал дисципліни «Економіка праці й соціально-трудо­ві відносини», щоб виконати програму навчальної практики. Перелік навчально-методичної літератури й джерел інформації подано в кінці методичних вказівок окремим розділом.

## ВИМОГИ ДО ЗВІТУ

Рукопис звіту про практику формується студентом, як правило, у робочий час у період його перебування на практиці. Після закінчення практики студент зобов'язаний здати на кафедру економіки НУБіП України звіт про проходження навчальної практики (зразок титульної сторінки подано в кінці даних методичних вказівок).

Звіт про проходження навчальної практики повинен бути стилістично, граматично, орфографічно, технічно правильно й акуратно оформлені. Він виконується на аркушах паперу стандартного формату А4 (21 см x 29,7 см) із дотриманням полів верхнього й нижнього – по 2 см, зліва – 2,5 см, справа – 1 см. Звіт можна оформити у віддрукованому вигляді за допомогою комп'ютера з використанням текстового редактора Word (шрифт Times New Roman, розмір 14 пунктів з 1-1,5 міжрядним інтервалом) і/або кульковою ручкою від руки та скріпити у швидкозшивачі або затискачі. Оптимальний обсяг звіту становить 20 сторінок.

Посилання на використані джерела по тексту звіту у вигляді зносок внизу відповідної сторінки або у квадратних дужках «[ ]». Це може бути посилання на джерело в цілому або на джерело із зазначенням конкретної(-их) сторінки(-ок). Число (цифри) у квадратних дужках мають відповідати порядковому номеру джерела в поданому у кінці звіту списку використаних джерел.

При написанні звіту необхідно використати 5 і більше джерел, а саме інформацію об'єкта навчальної практики, підручники, навчальні посібники, довідники, монографії, періодику, нормативно-правові акти, статистичні видання, Інтернет-сайти тощо.

Типова структура звіту: титульна сторінка; вступ, де зазначається загальна інформація про базу проходження практики, її мета й завдання;

основна частина звіту (5 розділів); висновки; список використаних джерел; додатки (має бути мінімальна їх кількість при необхідності).

## **ФОРМИ Й МЕТОДИ КОНТРОЛЮ, ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ ПРАКТИКИ**

Керівник навчальної практики від НУБіП України рецензує звіти й видає студентам. У рецензії подається оцінка виконання програми проходження навчальної практики студентом за наступними позиціями: відповідність звіту поставленій меті, завданням і змісту практики, недоліки роботи, якість оформлення, рекомендація до захисту.

Підведення підсумків практики здійснюється шляхом індивідуального захисту звіту про проходження навчальної практики кожним студентом. Під час захисту він доповідає комісії з двох викладачів про процес проходження практики, формулює хід виконання її завдань, інтерпретує отримані результати, відстоює обрану ним методику виконання завдань тощо.

Основні критерії оцінки проходження навчальної практики студентом: якість формування звіту про навчальну практику; усні відповіді студента на захисті звіту; трудова дисципліна студента.

Захист звіту про навчальну практику здійснюється за встановленим графіком перед комісією з двох викладачів кафедри економіки. Процедура захисту передбачає стислий виклад студентом головних проблем вивчення й дослідження та їх напрями вирішення, відповіді на запитання членів комісії. До захисту студент отримує свій звіт, ознайомлюється з рецензією й готується аргументовано відповісти на зауваження. У процесі захисту членами комісії оцінюється глибина його знань, вміння вести дискусію, обґрунтовувати й відстоювати свою точку зору, чітко відповідати на поставлені запитання.

Підведення підсумків практики проводиться у формі співбесіди, у процесі якої викладачі аналізують звіт, роблять висновки про рівень засвоєння знань і набуття умінь відповідно до програми практики. Критеріями оцінювання є: вичерпність і правильність виконання завдань практики, якість оформлення звіту, переконливість відповідей студента під час захисту.

У результаті успішного захисту звіту про проходження навчальної практики виставляється оцінка «зараховано» й відповідний еквівалент згідно з кредитно-модульною системою оцінювання за 1000-бальною шкалою в екзаменаційну відомість і залікову книжку студента. Студент, який не виконав програму практики й отримав незадовільну оцінку при захисті звіту, направляється на практику повторно в період канікул або відраховується з навчального закладу.

Захищений звіт про проходження навчальної практики студенту не повертається й зберігається на кафедрі економіки 1 рік. Звіти, які не відповідають установленим вимогам, повертаються студентам на доопрацювання. Якщо студент не доопрацював звіт, він не допускається до його захисту.

## **СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Економіка праці і соціально-трудова відносини: підручник / Шкільов О.В., Балан О.Д., Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Гаврилюк І.П., Ярославський В.А., Барабан С.С.; за ред. О. В. Шкільова. К.: ЦП «Компринт», 2015. 750 с.

2. Економіка праці й соціально-трудова відносини: підручник / Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А., Гаврилюк І.П., Балан О.Д.,

Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Ібатуллін М.І., Гапоненко Н.В., Мельянцева Л.В.; за ред. О.В. Шкільова. К.: Четверта хвиля, 2008. 472 с.

3. Ланченко Є.О., Тимошенко М.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посібник. Житомир: «Полісся», 2010. 280 с.

4. Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Костюк Т.О. Практикум з економіки праці і соціально-трудових відносин: навч. посібник. К.: НУБіП, 2018. 555 с.

5. Ланченко Є.О. Формування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2019. 556 с.

6. Листопад І.І. Нормування праці в сільськогосподарських підприємствах: Навч. посібник. Харків: ХДАУ. 1998. 186 с.

7. Методичні рекомендації з встановлення штатної чисельності керівників, професіоналів та фахівців підприємств сільського господарства / В.В. Вітвіцький, І.М. Демчак, Л.П. Гавлінська та ін. К.: НДІ «Укראгропромпродуктивність», 2005. 128 с.

8. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві / Аврамчук О.А., Балан О.Д., Вітвіцький В.В., Лузан Ю.Я., Павленко В.В., Шкільов О.В. К.: Центр «Агропромпраця», 2000. 464 с.

9. Законодавство України. Вебсторінка. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws>.

10. Державна служба статистики України. Вебсторінка. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

11. Державний центр зайнятості України. Вебсторінка. URL: <https://www.dcz.gov.ua>.

12. Міністерство соціальної політики України. Вебсторінка. URL: <http://www.msp.gov.ua>.

13. Міністерство економіки України. Вебсторінка. URL: <http://www.me.gov.ua>.

14. Міністерство аграрної політики та продовольства України. Вебсторінка. URL: <http://www.agro.me.gov.ua>.



15. Федерація професійних спілок України. Вебсторінка. URL: [www.fpsu.org.ua](http://www.fpsu.org.ua). <http://www.fpsu.org.ua>.

16. Профспілка працівників АПК України. Вебсторінка. URL: <http://profapk.org.ua>.

17. Федерація роботодавців України. Вебсторінка. URL: <https://fru.ua>.

18. Федерація роботодавців АПК та продовольства України. Вебсторінка. URL: <http://fr-agro.org.ua>.

19. Український НДІ «Украгропромпродуктивність». Вебсторінка. URL: <http://uapp.kiev.ua>.

**ТИТУЛЬНА СТОРІНКА ЗВІТУ  
ПРО ПРОХОДЖЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ**

**Національний університет  
біоресурсів і природокористування України**

Кафедра економіки

**Звіт**  
**про проходження навчальної практики**  
з дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини»  
в НУБіП України

**Виконав:**

студент економічного факультету,  
спеціальності «Економіка», III курсу,  
1 групи

**Прізвище, ім'я, по батькові студента**

**Керівник навчальної практики  
від НУБіП України:**

доцент кафедри економіки,  
д. е. н., доцент

**Ланченко Євгеній Олександрович**

**Київ – 2021**

## Зміст

	<i>Стор.</i>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИКИ.....</b>	<b>5</b>
<b>ЗМІСТ ПРАКТИКИ.....</b>	<b>6</b>
<b>ВИМОГИ ДО ЗВІТУ.....</b>	<b>53</b>
<b>ФОРМИ Й МЕТОДИ КОНТРОЛЮ, ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ ПРАКТИКИ.....</b>	<b>54</b>
<b>СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>55</b>
<b>ТИТУЛЬНА СТОРІНКА ЗВІТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ .....</b>	<b>58</b>

Віддруковано з оригінал-макета замовника

Підписано до друку 27.08.2021 р. Зам № 921  
Формат 60x90 1/16. Папір офсетний. Друк – цифровий  
Наклад 100 прим. Ум. друк. арк. 3,7  
Друк ЦП «КОМПРИНТ». Свідоцтво ДК №4131 від 04.08.2011 р.  
м. Київ, вул. Предславинська, 28  
095-941-84-99, 067-209-54-30  
email: komprint@ukr.net