# Організація, нормування та оплата праці в свинарстві

# Зміст

# Вступ

# 1. Загальна економіко-організаційна характеристика СГ ТОВ «Дружба народів»

# 2. Організація праці в свинарстві СГ ТОВ «Дружба народів»

# 2.1 Існуючі форми розділення і кооперації праці в СГ ТОВ «Дружба народів»

# 2.2 Організація основних трудових процесів в свинарстві

# 2.3 Організація робочих місць

# 2.4 Технічне забезпечення трудових процесів в свинарстві

# 2.5 Обґрунтування часів роботи і часі відпочинку в свинарстві

# 3. Розробка норм і нормативів праці

# 4. Форми і системи оплати праці в свинарстві

# Висновки і пропозиції

# Список використаних літературних джерел

# Вступ

В умовах ринкової конкуренції ефективність діяльності є вирішальною передумовою не лише розвитку, а й виживання підприємства. Істотно зростає значення всіх факторів, які впливають на результативність виробництва. Одним з найсуттєвіших факторів ефективності є науково обґрунтована організація праці. Взаємозв’язок організації праці та раціоналізації трудової діяльності визначається численними зв’язками (фізичними, економічними, психологічними, правовими), що існують в організаційних системах, та взаємовідносинами, що потребують раціоналізації. Питання організації праці вивчають багато дисциплін, зокрема безпека життєдіяльності, організація праці, економетрія, менеджмент, економіка праці, нормування праці, прийняття управлінських рішень, трудове право, психологія праці, психофізіологія праці, соціологія праці, організація інформаційної діяльності у сфері управління, теорія і практика самоменеджменту.

Отже темою обрана для розгляду в даній роботі є організація, нормування та оплата праці є актуальною для будь-якого підприємства сільського господарства. В представленій курсовій роботі розглядається підприємство одним з основних видів діяльності якого виступає свинарство. Свинарство є важливою галуззю тваринництва. Свинарство як скороспіла галузь тваринництва розвивається в усіх природноекономічних зонах України. Відмінності в рівні його розвитку визначаються передусім характером кормових ресурсів і наявністю достатньої кількості кормів ,що концентрувалися. Найбільш розвинуте свинарство в Лісостепі. Здебільшого розводять білу українську породу.

Світовий досвід розвитку свинарства показує, що підвищення продуктивності і зниження собівартості свинини на 60–65, а то й більше відсотків визначається науково обгрунтованою годівлею. При цьому максимально важливу продуктивність там одержують тільки за концентратної біологічно-повноцінної годівлі. І якщо в наших господарствах, у яких у 2005 році середньодобовий приріст становив лише 262 г, підняти його хоча б до 500–550 г (що значно нижче за показники більшості країн Європи), то можна навіть на наявному поголів’ї одразу збільшити виробництво свинини в 1,5–2 рази. Тому забезпечення свиней потрібною кількістю повноцінних кормів і підвищення їхньої конверсії слід розглядати як найважливіший елемент ресурсозберігаючої технології, що дає змогу перетворити свинарство в стійкорентабельну галузь.

# 1. Загальна економіко-організаційна характеристика СГ ТОВ «Дружба народів»

Сільськогосподарське товариство з обмеженою відповідальністю «Дружба народів» — це потужний агропромисловий комплекс сучасного Криму, створений на базі найбільшого агрокомбінату в СРСР. На сьогодні це одне з найбільших підприємств групи, що спеціалізується на різних виробничих сферах агропромислового комплексу «Миронівський хлібопродукт».

СГ ТОВ «Дружба народів» — це інтегрований комплекс із виробництва м’яса і м’ясопродуктів. Тваринництво господарства представлене як свинарством, так і скотарством. Родзинкою «Дружби народів» є комплекс із відгодівлі ВРХ на 30 тис. голів. Основний напрям — вирощування биків абердино-ангуської породи. Саме вони дають змогу виробляти делікатесну яловичину під торговою маркою «Сертифікований Ангус». Крім того, у складі господарства «Дружба народів» є великий свинокомплекс із щорічним забоєм понад 28 тис. свиней, а також племінна ферма, управління якою здійснюється спільно з канадською компанією Genesys.

На території ТОВ «Дружба народів» працює м’ясопереробний завод, оснащений сучасним європейським обладнанням, який працює на сировині власних комплексів господарства. Виробничі потужності підприємства та новітні технології дозволяють щоденно виробляти повний асортимент ковбасних виробів в обсязі близько 10 тонн.

Земельні угіддя господарства становлять близько 15 тис. га. Відповідно до потреб тваринництва, в господарстві формуються сівозміни, основу яких становлять кормові культури. Серед основних культур, що вирощуються господарством, — кукурудза (понад 40% всіх площ врожайністю щонайменше 100 ц/га сухого зерна), пшениця та ячмінь (з мінімальною врожайністю 60 ц/га), люцерна, сорго, соя. Значну частину в структурі посівів займають пасовища та сінокоси.

Загалом в господарстві «Дружба народів» працює близько 1800 працівників.

# 2. Організація праці в свинарстві СГ ТОВ «Дружба народів».

## 

## 2.1 Існуючі форми розділення і кооперації праці в СГ ТОВ «Дружба народів»

В умовах реформування сільськогосподарського виробництва, приватизації землі та майна, роль та значущість трудових колективів як самостійних товаровиробників закономірно зростає. Первинний колектив є першоосновою, де взаємодіють всі його складові елементи: робоча сила, земля, засоби виробництва.

Моделі механізаторських колективів та інших основних і допоміжних підрозділів у галузі, їх кількісно-якісні параметри визначатимуться такими важливими факторами, як програма виробництва, її обсяги і трудомісткість. Кожний з них певною мірою включений у систему організаційних, а в умовах ринку - і економічних зв'язків одного з одним. Отже, перехід до ринкових відносин вимагає системного підходу до удосконалення як окремих форм організації, так і системи трудових колективів у кожному господарстві. В нових умовах господарювання всі підрозділи основного і допоміжного призначення стають суб'єктами ринкових відносин. Спочатку на внутрішньогосподарському рівні, а в подальшому розвитку - і на зовнішньо господарському товаровиробники вступають у ринкові відносини через обмін продуктами своєї діяльності (продукції, робіт та послуг).

Важливим елементом організації праці є поділ праці, тобто відокремлення видів трудової діяльності між працівниками, бригадами й іншими підрозділами СГ ТОВ «Дружба народів». Це - відправний пункт організації праці, що, виходячи з цілей виробництва, складається в закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Рішення цього питання повинне передбачати наряду з вимогою найбільш раціонального використання робочого часу і кваліфікації працівника таку його спеціалізацію, щоб зберігалася змістовність праці, не допускалася його монотонність, забезпечувалася гармонізація фізичних і психічних навантажень.

В СГ ТОВ «Дружба народів» існують наступні форми поділу праці:

* функціональне - у залежності від характеру виконуваних працівниками функцій на виробництві й участі їх у виробничому процесі. За цією ознакою працівники поділяються на робітників та службовців. Службовці поділяються на керівників, фахівців і технічних виконавців. У свою чергу робітники можуть складати функціональні групи основних робочих, обслуговуючих і допоміжних. Серед останніх виділяються групи ремонтних і транспортних робітників, контролерів якості, робітників по енергетичному обслуговуванню і т.д.;
* технологічне - по фазах, видам робіт, технологічним операціям. Воно визначає розміщення працівників відповідно до технології виробництва й у значній мірі впливає на рівень змістовності праці. При вузькій спеціалізації в роботі з'являється монотонність, при занадто широкій спеціалізації підвищується імовірність неякісного виконання робіт. Відповідальна задача організатора праці складається в перебуванні оптимального рівня технологічного поділу праці;
* професійне - по спеціальностях і професіям. Виходячи з цієї форми поділу праці, установлюється необхідна чисельність працівників різних професій;
* кваліфікаційне - по складності і точності робіт відповідно до професійних знань і досвіду роботи. Поділ праці здійснюється за рівнем кваліфікації працівників виходячи з необхідної кваліфікації робіт.

Для рішення питань поділу праці користуються поняттями "границі поділу" і "рівень поділу". Границі поділу - нижня і верхня межі, нижче і вище якого поділ праці неприпустимий. Рівень поділу - прийнята розрахункова або фактично досягнута величина, що характеризує стан поділу праці.

Органічно зв'язана з поділом праці являється кооперація праці, тобто встановлення системи виробничого взаємозв'язку і взаємодії працівників і підрозділів між собою.

На СГ ТОВ «Дружба народів» виділяють форми кооперації праці:

* міжцехова кооперація спеціалізованих цехів, спрямована на забезпечення злагодженої їхньої взаємодії по випуску кінцевої продукції підприємства;
* внутріцехова кооперація спеціалізованих ділянок, ціль якої – взаємозв’язок діяльності по випуску кінцевої продукції;
* внутрідільнична кооперація окремих працівників або виробничих бригад по випуску закріпленої за ділянкою продукції;
* внутрібригадна кооперація, що поєднує робітників, які спільно виконують єдине для бригади виробниче завдання і несуть колективну відповідальність за результати праці бригади.
* міжвиконавча форма кооперації - кооперація між автономними працівниками.

Найважливішими напрямками удосконалювання поділу і кооперації праці є сполучення професій, розширення зон обслуговування. Великий простір для прояву ініціативи робітників у доцільній кооперації праці дає організація праці в комплексних бригадах з частковою або повною взаємозамінністю.

## 2.2 Організація основних трудових процесів в свинарстві

При обладнанні свинарських приміщень на підприємстві ТОВ «Дружба народів» врахований фронт годівлі поголів'я, тобто довжину годівниці в розрахунку на кожну тварину. Зокрема, для відлучених поросят він становить не менше як 20 см, а для ремонтного й відгодівельного молодняка - 30 см. Проведено комплектацію свиней у груповому станку і у групах відлучених поросят, відгодівельного чи ремонтного молодняка різниця у живій масі не перевищує 10%.

У більшості господарств при традиційній годівлі застосовують вологі кормо-суміші, а тому важливе значення має консистенція корму. Залежно від співвідношення сухого корму та води розрізняють корми сухі (1:0; 14 % вологості), сухі розсипчасті (1:0,5; 43 %), вологі розсипчасті (1:1; 57%), густі кашоподібні (1:1,5; 66%), рідкі кашоподібні (1:2; 72 %), густі супоподібні (1:2,5; 76 %) та рідкі супоподібні (1:3; 79%). При традиційній годівлі найефективнішим є згодовування свиням кормо сумішей вологістю 60-70 %. Збільшення вологості понад 80 % призводить до зменшення використання азоту корму на 8-10%.

Технологія промислових комплексів ТОВ «Дружба народів» передбачає годівлю відлучених поросят сухими кормо сумішами при вільному доступі до води. Хороший ефект дає поєднання сухих кормів з вологими розсипчастими чи густими кашоподібними кормосумішами, тобто сухий корм розміщують в окремій додатковій самогодівниці.

Звичайно свиней годують двічі на день. Виняток становлять поросята-сисуни, відлучений молодняк та підсисні свиноматки. Одноразову зволожену даванку корму тварини мають поїдати впродовж 1-1,5 годівлі взимку та не довше 1 годівлі влітку. Таку годівлю називають нормованою уволю. Однак свині поїдають корм нерівномірно. Адже існують хвилі підйому і спаду інтенсивності росту тваринного організму в окремі періоди розвитку. Вітчизняними вченими виявлено, що середня тривалість хвилі споживання корму становить 16-18 діб. У зв'язку з цим ефективність вирощування свиней великою мірою залежить від майстерності доглядачів, які повинні щоденно спостерігати за швидкістю поїдання кормів.

Хорошим засобом запобігання явищу відставання в рості окремих поросят є додаткове обладнання у станку самогодівниці, в якій постійно має бути суха кормо суміш чи комбікорм. Відсталих у рості тварин вилучають в окремі станки, для чого не рідше ніж один раз на місяць проводять сортування молодняка за живою масою. Групові годівниці також додатково обладнують розподілювальними перегородками за фронтом годівлі.

Уникнути більшості недоліків, а також у декілька разів зменшити затрати ручної праці при вирощуванні свиней дозволяє впровадження годівлі молодняка сухими кормами (комбікорм чи кормосуміш концкормів) із спеціально обладнаних самогодівниць, що широко застосовується в зарубіжних країнах і може використовуватись у умовах України як на великих промислових комплексах, так і на міні фермах чи у присадибних хлівах.

## 2.3 Організація робочих місць

Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації і обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної праці.

Оснащення робочих місць в сільському господарстві здійснюється за типовими проектами, в яких враховані необхідні рекомендації щодо оснащення і планування робочих місць даного виду. Використання типових проектів сприяє впровадженню досягнень науки і передового досвіду в процесі організації робочих місць, знижує трудомісткість роботи, дозволяє підвищити рівень організації трудових процесів.

Робочі місця класифікують за такими параметрами, як професія та кількість виконавців, ступінь спеціалізації, рівень механізації, кількість устаткування, характер розміщення в просторі.

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру тощо.

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями: енергетична, транспортно-складська, підготовчо-технологічна, інструментальна, налагоджувальна, міжремонтна, облікова та ін.

Всі ці функції мають виконуватися безперебійно і в певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць.

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціональнішого використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують атестацію і паспортизацію робочих місць.

## 

## 2.4 Технічне забезпечення трудових процесів в свинарстві

Для організації повного технологічного циклу використовується приміщення площею не менше 29кв.м. Загальна площа приміщення ділиться на відокремленні відділення ;

1. Площею 5 кв.м для утримання 2-х свиноматок ( 4 кв.м для супоросної, 1 кв.м для холостої);
2. Площею 4 кв.м для дорощування (вирощування) поросят (10шт.);
3. Площею 20кв.м для відгодівлі поросят

В кожному відділенні встановлюються годівниці, автоматичні поїлки соскового типу, які забезпечують постійний доступ тварин до питної води. Подача питної води здійснюється самопливом з ємності, об'єм якої забезпечує добову потребу тварин у воді ( залежно від віку від 10 до 30 л/добу). .

Оптимальний температурний режим у відділенні вирощування поросят 24°С, відгодівлі - 18-20°С. в родильному відділені - (локально біля поросят) - 28-34°С,

Приміщення облаштовується витяжною вентиляцією.

З метою підвищення економічного споживання енергоресурсів та збереження біологічної цінності концентрованих кормів, на ТОВ «Дружба народів» відмовитися від невиправданої практики варіння їх у кормоцехах.

Для підвищення продуктивності тварин, спрощення й скорочення технологічних операцій підготовки кормів у кормоцехах широко використовувати концентратний тип годівлі на основі кукурудзи та сої.

Значну економію пального дає виробництво комбікормів у господарствах з використанням покупних добавок та преміксів. Тому в ТОВ «Дружба народів» створено комбікормовий цех із застосуванням в них агрегатів УМК-Ф-2, АКМ-1 "Харків'янка", установки МКУ-1 та блок-модуля БМКА-1.

Для виробництва високопоживних кормів із зерна пшениці, ячменю, кукурудзи і бобових культур (гороху, сої) доцільно застосовувати різноманітні агрегати, як екструдери КМЗ-2М, КМЗ-2У, ЕЗ-Ф-300У, Insta Pro-2000, мікронізатори БАРС-ЕМ, СРБ-Ф-2 та інші.

На свинофермах і комплексах в кормоцехах застосовуються двохвальні змішувачі С-12, С-7, С-2, ВК-1. Через недосконалість робочих органів і значну тривалість технологічного процесу такі змішувачі енерго- і металоємні, складні в обслуговуванні, ненадійні в роботі і малопродуктивні. При використанні одновальних безлопасних змішувачів СКО-Ф-3, СКО-Ф-6, ЗС-Ф-1, ЗС-Ф-2 енергоємність технологічного процесу зменшується в 1,5–2 раза.

На базі трактора Т-16М розроблений кормороздавач КТС-Ф-1. Використання його знижує витрати праці на 40% за рахунок суміщення операцій, перевезення і роздачі кормів, зменшуються прямі експлуатаційні виграти на 1 т розданого корму на 30%, питомі капіталовкладення – на 45%, приведені витрати на 35% (4).

Кормороздавач КУС-Ф-2-2 забезпечує меншу енергоємність процесу роздачі кормів в 2 – 7 разів, в 1,9 – 7,6 разів трудоємність процесу, металоємність – в 1,5 – 6 разів порівняно з КСП-0,8 та КСП-0,8А.

Основними напрямами підвищення ефективності використання електроенергії є також впровадження автоматичної системи управління із застосуванням мікропроцесорів та мінікомп'ютерів, оптимізація завантаження електродвигунів, заміна ламп розжарювання газорозрядними лампами освітлення тощо.

## 2.5 Обґрунтування часів роботи і часі відпочинку в свинарстві

У зв’язку з переходом до комплексної автоматизації виробництва підвищується значення людини як суб’єкта праці та управління. Людина несе відповідальність за ефективну роботу всієї технічної системи: помилка може призвести до надто тяжких наслідків. Отже часи роботи і відпочинку на підприємствах сільського господарства повинне бути нормованим. Будь-яка робота повинна бути збалансована з відпочинком.

Робочий час повинен використовуватись робітниками і службовцями для виконання своєї трудової функції. Раціональне використання робочого часу набуває великого значення саме тепер, в умовах розвитку ринкових відносин і ускладнення господарських зв'язків при необхідності збільшення масштабів виробництва. Підвищується значення кожної години, кожної хвилини робочого часу, суворого дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

У відповідності до діючого законодавства України Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

# 3. Розробка норм і нормативів праці

На практиці використовуються дослідно-статистичний і аналітичний методи нормування.

При дослідно-статистичному (іноді його називають сумарним) методі норми встановлюються в цілому на всю роботу без елементного аналізу операцій. Дослідний метод припускає визначення норми на основі особистого досвіду нормувальника, а статистичний - заснований на встановленні норм за даними про фактичні витрати часу на аналогічну роботу в минулому. Дослідно-статистичний метод не може бути визнаний науковим, тому що норми розробляються без необхідного аналізу фактичних умов праці.

Науково обґрунтовані норми праці встановлюються аналітичним методом. З його допомогою нормування здійснюється в наступному порядку: нормована операція розчленовується на складові її елементи; визначаються усі фактори, що впливають на тривалість виконання кожного елемента (технічний, організаційний, психофізіологічний, економічний і соціальні); проектуються раціональний склад операції і послідовність виконання її елементів з урахуванням найкращого сполучення факторів, що впливають на їхню тривалість. Після цього розраховуються витрати часу на кожен елемент і визначається норма часу на операцію в цілому. Одночасно розробляються організаційно-технічні заходи, що забезпечують упровадження запроектованого трудового процесу і встановленої норми.

Аналітичний метод нормування буває двох різновидів: аналітично-розрахунковий і аналітично-дослідницький. Вони розрізняються способом визначення витрат часу.

При аналітично-розрахунковому методі витрати часу на кожен елемент операції і операцію в цілому визначаються по науково обґрунтованих міжгалузевих, галузевих або місцевих нормативах.

При аналітично-дослідницькому методі витрати часу на кожен елемент і операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірів цих витрат на робочих місцях (шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу).

Крім того, на підприємствах зустрічаються випадки одночасного використання двох різновидів аналітичного методу, коли одні елементи норми часу встановлюються по нормативах, а інші - на основі проведених досліджень.

На підприємстві ТОВ «Дружба народів» використовується аналітично-розрахунковий метод, тому що він значно скорочує трудомісткість розробки норм, сприяє встановленню норм рівної напруженості і дає можливість розрахувати норми до початку виробництва нових виробів.

Нормування праці службовців. До категорії "службовці" відносять керівників різного рангу, фахівців з вищою і середньою фаховою освітою і технічними виконавцями (діловодів, архіваріусів, секретарів, друкарок-стенографісток і ін.). Для встановлення їхньої нормативної чисельності використовуються ті ж методи, що і для нормування праці робітників, у тому числі аналітично-розрахунковий метод на основі застосування: єдині нори часу; типових норм; нормативів чисельності службовців по функціях керування (наприклад, нормативи чисельності по функції "Бухгалтерський облік і звітність" і ін.).

Застосовується також аналітично-дослідницький метод установлення норм, що передбачає безпосереднє вивчення витрат робочого часу на робочих місцях.

Норми можуть бути диференційованими (на операцію) і укрупненими (на всю роботу). Диференційовані норми використовуються для нормування праці технічних виконавців, а укрупнені - для нормування праці фахівців.

Якщо норми охоплюють в основному усі види робіт і операцій, властиві тієї або інша посади або групі посад, вони можуть бути використані для визначення необхідної чисельності відповідних працівників.

Норми праці не можуть залишатися незмінними протягом тривалого періоду часу і підлягають періодичному відновленню в міру зниження трудомісткості виготовлення продукції.

На підприємствах повинна здійснюватися систематична робота по виявленню і використанню резервів росту продуктивності праці і встановленню прогресивних норм. Ця робота передбачає: проведення атестації робочих місць; розробку і реалізацію плану технічного розвитку й удосконалювання організації виробництва; розробку і реалізацію календарного плану заміни і перегляду норм і освоєння нових норм.

Атестація робочих місць передбачає оцінку якості всіх діючих на підприємстві норм праці як одного з найважливіших показників організаційно-технічного рівня виробництва. Оцінка якості діючих норм припускає перевірку кожної норми на відповідність досягнутому рівневі техніки, технології, організації виробництва і праці, після чого приймається рішення про атестації або неатестацію перевірених норм.

Атестованими визнаються технічно обґрунтовані норми, що відповідають досягнутому рівневі техніки і технології, організації виробництва і праці.

Застарілі і помилково встановлені норми визнаються неатестованими. Застарілими вважаються норми, що діють на роботах, трудомісткість яких зменшилася в результаті загального поліпшення організації виробництва і праці, росту професійної майстерності й удосконалювання виробничих навичок робітників. Помилковими вважаються норми, при встановленні яких були неправильно враховані організаційно-технічні умови або допущені неточності в застосуванні нормативних матеріалів, або в проведенні розрахунків.

Перегляд застарілих норм здійснюється в терміни, установлювані керівником підприємства за узгодженням із профспілковим комітетом і в рамках календарного плану заміни і перегляду норм праці. Перегляд помилково встановлених норм проводиться в міру їхнього виявлення за узгодженням із профспілковими комітетами.

Норми підлягають заміні новими і в міру впровадження у виробництво організаційно-технічних заходів, що забезпечують істотний ріст продуктивності праці.

# 4. Форми і системи оплати праці в свинарстві

Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать не тільки від механізму нових економічних і трудових відносин, але й від особливостей аграрної праці та виробництва.

Земля, яка має різну потенційну родючість, генофонд сортів сільськогосподарських культур, агротехніка їх вирощування, по-годно-кліматичні умови - все це разом впливає на виробництво продукції. При однакових затратах праці можна одержати різні кінцеві результати, а отже, і винагороду за працю. Тому вказані фактори необхідно враховувати при виборі форм і систем оплати праці в кожному конкретному випадку.

У сільськогосподарському виробництві в період переходу до ринкових відносин можуть застосовуватися різні системи і форми оплати праці. Характер поєднання основної оплати з доплатами і преміями на кожному сільськогосподарському підприємстві визначається системою оплати праці, а вибір залежить від рівня і стану організаційно-економічних перетворень та інших реформіських реструктуризацій, які відбуваються нині. Тому на сучасному етапі в агропромисловому комплексі доцільно застосовувати такі системи оплати праці: відрядну, погодинну, акордну та їх різновиди - відрядно-преміальну, погодинно-преміальну, акордно-преміальну.

У первинних колективах перші дві можуть застосовуватися протягом вегетаційного періоду сільськогосподарських культур як форма авансування до отримання кінцевої продукції. В такому випадку вони стають складовою частиною системи оплати праці від рівня ефективності виробництва, тобто оплати праці за фактично вироблену продукцію чи від одержаного валового доходу або за кінцевий фінансовий результат діяльності колективу — прибуток.

Всі ці системи мають певні переваги і недоліки. Важливо, щоб у кожному окремому випадку оплата праці, прийнята в колективі, відповідала конкретним умовам господарювання, організаційним формам праці і сприяла подальшому розвитку виробництва.

Оплата і стимулювання праці мають організовуватися в масштабах усього фермерського колективу (бригади), груп працівників із спільним закріпленням поголів'я та інших засобів виробництва (ланок) і окремих тваринників, за якими закріплено групи худоби чи птиці. Стосовно кожного з цих суб'єктів організації зарплати потрібно спланувати результати діяльності, визначити показники, за якими здійснюватимуться оплата і преміювання. У такому ж розрізі має вестися облік продукції та витрат.

Відповідно до форм організації праці здійснюється колективна чи індивідуальна оплата праці. При першій зарплата за колективними розцінками нараховується ланці чи всій бригаді, а потім розподіляється за визначеними тваринниками правилами. При цьому враховуються відмінності в тарифних ставках, особистому вкладі та відпрацьованому кожним з працівників часі.

Оплата має здійснюватися виключно за продукцію. Лише на групах тварин, де вона не виробляється чи не обліковується, праця оплачуватиметься за розцінками за обслуговуване поголів'я. Нараховується оплата за натуральними показниками - кількістю одержаних від тварин молока, яєць, вовни, меду тощо та продукції вирощування, якою є маса приплоду і приросту живої маси, за винятком загиблих тварин. Норми обслуговування визначаються згідно з правилами нормування праці. При цьому може передбачатися неповна зайнятість частини працівників з відповідним обліком затрат часу. Норми продуктивності тварин повинні виходити з конкретних умов роботи, раціонального використання кормів, добросовісного ставлення до праці. Розцінки доцільно розраховувати на підставі тарифного фонду, без збільшення його на певний відсоток.

Обов'язковим повинно бути стимулювання економії витрат порівняно з об'єктивно визначеними плановими показниками. Джерелами коштів на преміювання будуть виручка від реалізації додатково одержаної при тих же ресурсах продукції та економія на придбанні засобів виробництва чи власному їх виробництві (насамперед на вирощуванні кормів). Преміювання колективів і окремих тваринників організується так, щоб заохочувалася економія за тими статтями витрат, які від даних працівників залежать.

При наданні первинним колективам господарства більшої самостійності фермерська бригада стане господарем власної продукції. Вона сама оплачуватиме всі витрати, включаючи внески в загальногосподарський фонд. За визначеними правилами, частина одержаного прибутку спрямовуватиметься на преміювання. Для підрозділів, які поки що не можуть мати прибутку, встановлюється нормована внутрішньогосподарська дотація на одиницю продукції, яка зараховується до доходів колективу.

Слід обмежити різні доплати і надбавки. У господарстві потрібно вирішити питання про доцільність та розміри надбавок за звання майстра тваринництва, за безперервний стаж роботи та ін.

Згідно із Законом України "Про оплату праці" вирішення основних питань оплати праці, які раніше жорстко регулювалися зверху, передано підприємствам. Це дає право господарствам створювати власні диференційовані системи заробітної плати і водночас покладає відповідальність на їх керівників за розрахунки з працівниками. Поки що оплата в більшості підприємств формується стихійно, за залишковим принципом. Потрібно освоювати практику управління оплатою праці, із використанням балансів доходів і витрат та інших економічних механізмів. Можливості підвищення рівня заробітної плати мають бути вишукані за рахунок зростання продуктивності праці та зменшення матеріальних витрат.

Організацію зарплати потрібно спрямувати на подолання знеосібки та зрівнялівки. Для цього первинним колективам виробничих підрозділів слід надати широкі повноваження щодо організації виробництва, регулювання внутрішньоколективних відносин. У підрозділах необхідно організовувати стимулювання за кінцеві фінансові результати - економію витрат чи забезпечений колективом прибуток.

У кожному господарстві нагромадилося багато різних правил, умов, норм оплати і стимулювання праці, які не мають належного обгрунтування і застосовуються вибірково, довільно. Необхідно виробити положення про оплату й стимулювання праці як додаток до колективного договору, в якому сформулювати прості та відповідні конкретним умовам правила, а також права та обов'язки колективів і посадових осіб.

# Висновки і пропозиції

Темпи розвитку свинарського сегмента в цілому в останні роки досить нестабільні. Цей сектор, як і весь тваринницький комплекс України, дуже сильно підданий малопрогнозованим факторам, що періодично ведуть до зниження показників, хоча начебто б є всі об'єктивні причини для росту.

Серед основних факторів таких коливань у виробництві свинини можна виділити проблеми з кормовою базою (переважно концентрованими зерновими кормами), постійним ростом цін на енергоносії, різким ростом пропозиції споживчому ринкові більш дешевого м'яса птаха (вітчизняним і імпортного), нелегальним імпортом м'яса, низьким рівнем дотацій і інвестицій у свинарство, а також високим рівнем кредитних ставок, що, по суті, актуально для всього сільськогосподарського сектора і харчової галузі в цілому. При цьому, необхідно відзначити, що таким коливанням піддаються як підприємства приватного сектора, так і крупно товарні сільгосппідприємства.

Для підвищення продуктивності праці на СГ ТОВ «Дружба народів» доцільним було б впровадження технології комплексного вирощування свиней, що є передовою за рахунок наявності оригінальних і ефективних конструктивних і методологічних рішень, що успішно доповнюють традиційний підхід. Технологія дозволяє істотно скоротити собівартість розведення свиней і домогтися високої якості кінцевого продукту.

Вирощування свиней у свинарниках-відгодовниках характеризується високою часткою собівартості, що складає в середньому 80-90% від вартості реалізації кінцевого продукту. При цьому частка витрат на закупівлю кормів складає в середньому 70%, а витрати на гній, транспорт, електроенергію, заробітну плату й ін. витрати складає в середньому 20%.

Специфікою тваринництва в цілому і свинарства зокрема в Західних країнах з розвитий економікою є наявність сучасних засобів наскрізної механізації й автоматизації технологічного процесу вирощування свиней. Застосування подібних методів в Україні є економічно недоцільним у силу цілого ряду об'єктивних особливостей вітчизняної економічної кон'юнктури. В Україні традиційно застосовують пасовищний спосіб вирощування, що дає можливість скорочення витрат на закупівлю кормів і одержання свинини більш високої якості. Недоліками цього способу є: обмеження по чисельності голів у череді, втрати поголів'я за рахунок людського фактора, низькі прирости ваги за рахунок тривалого пересування череди від пасовища до свинарника і назад.

Пропонована технологія комплексного вирощування свиней на вигульних площадках є найбільш ефективної як з економічної точки зору, так і з позиції досягнення високої якості свинини.

Переваги пропонованої технології комплексного вирощування свиней:

1. Скорочення витрат за рахунок відсутності необхідності вивозу гною;
2. Використання приміщень (свинарників) – в основному для відтворення;
3. Зниження витрат на комбікорми в 2 рази;
4. Підвищення добових приростів ваги - у середньому 550 гр.;
5. Зниження трудозатрат ;
6. Зниження витрат на закупівлю й експлуатацію механізмів;
7. Зниження витрат на електроенергію і ГСМ;
8. Можливість вирощування одночасно більш 10000 голів;
9. Зниження транспортних витрат;
10. Збереження поголів'я - у середньому 98%;
11. Поліпшення якісних показників свинини.

Ще однією важливою умовою забезпечення ефективної роботи ТОВ «Дружба народів» — використання оптимальної моделі організації праці та обґрунтованих норм трудових витрат. Випуск конкурентоспроможної продукції високої якості й за оптимальними цінами потребує постійного зменшення витрат на її виробництво за рахунок раціонального використання трудових ресурсів та зниження витрат інших виробничих ресурсів (основних фондів, палива, енергоносіїв тощо). Роботодавець, прагнучи максимального прибутку, зацікавлений у мінімальних витратах робочого часу одночасно із забезпеченням високої якості продукції (послуг) за оптимальної чисельності працівників. Працівники, реалізуючи здобутий професійно-кваліфікаційний рівень, також зацікавлені в ефективному використанні робочого часу, у нормальних напруженості, умовах праці та її оплаті. Без визначення науково обґрунтованих норм часу, норм виробітку, норм обслуговування та норм чисельності, що виходять з нормальних умов праці, роботодавцям неможливо забезпечити високий рівень організації та ефективності виробництва.

# Список використаних літературних джерел

1. Закон України „Про підприємництво” від 7.02. 1991 р., № 698-12.- К. Україна, 1998.-28 с.
2. Закон України „Про колективне сільськогосподарське підприємство” від 14.02.1992 р., № 2114-12.-К.: Україна, 1992. – 36 с.
3. Аврамчук О.Ф., Балак В.В, та ін.. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. – К.: Центр „Агропраця”, 2000. – 464 с.
4. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку : Інформаційно-аналітичний збірник, Вип.. 4 / за ред. П.П. Каблука. К.: ІАЄ, 2000. – 601 с.
5. Аграрні соціально-трудові відносини / О.В. Шкільов, О.В, здоровцов та ін.. – К.: НВАТ „Агроінком”, 1997. – 48 с.
6. Азізов С.П. Про стан та стабілізацію тваринництва України // Економіка АПК – 1998. - №10
7. Азізов С.П. організація виробництва в сільськогосподарських підприємствах. К.: НАУ, 2000. – 272 с.
8. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств. – К. – ІЗ МІХ. – 1996. – 512 с.
9. Бідзюра І. К., збарський В.К., Ільчук М.М., Основи підприємницької діяльності та агробізнесу. –К., 2001. – 320 с.
10. Гайдуцький Д.І., Лобас М.Г. Відродження МТС. – К.: НВАТ, „Агроінком”, 1997. – 508 с.
11. Гайдуцький Д.І., Лобас М.Г. Приватизація власності в агропромисловому комплексі. – К.: НВАТ „Агроінком”, 1994. – 208 с.
12. Організаційно-правові форми господарювання в АПК / П.Т.Саблук, В.В.Юрчиш,. – К.: ІАЕ, 1998. – 36 с.
13. Розвиток господарських формувань і організація виробництва в агарній сфері АПК / За ред.. М.В. Зубця, П.Т. Каблука, – К. : 1993. – 296 с.
14. Перехід до ринкового госпрозрахунку / За ред.. П.Т. Каблука, М.П. Вітовського. – К., 1993 – 136 с.
15. Особисті підсобні господарства України – аналіз витрат виробництва сільськогосподарської продукції / За ред. академіка УААН О.М. Шпичака. К. – 2000 – 230 с.
16. Фрмування та функціонування ринку агропромислової продукції. За ред.. Каблука. К.:, 2000. – 585 с.
17. Шкільов О.В, організація виробництва і підприємницької діяльності в сільськогосподарських підприємствах. К. : , 1997. – 336 с.
18. Гладій М.В. Використання виробничо-ресурсного потенціалу аграрного сектора економіки України (питання теорії, методології і практики)Ионографія – 1998. – 294 с.