

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**  
**Навчально-науковий інститут економіки і управління**  
**Кафедра економіки праці та менеджменту**

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту (декан факультету)

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Шеремет О.О.  
(прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Березянюк Т.В.  
(прізвище та ініціали)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА**

спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»  
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»  
на тему: «Розроблення програми покращення умов праці на підприємстві»

Виконав: здобувач 4 курсу, групи ЗУП-4-1

Пилипенко Юлія Вікторівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Керівник к.е.н., доц. Тараненко Олександр Миколайович

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Рецензент

\_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Засвідчую, що в цій кваліфікаційній  
роботі немає запозичень із праць  
інших авторів без відповідних  
посилань.

Здобувач

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ – 2021 р.

# НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління  
Кафедра економіки праці та менеджменту  
Освітній ступінь бакалавр  
Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»  
Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»  
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

## **ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри економіки  
праці та менеджменту

Т.В. Березянко

“22” березня 2021 року

## **З А В Д А Н Н Я**

### **НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА**

**Пилипенко Юлії Вікторівни**

1. Тема роботи «Розроблення програми покращення умов праці на підприємстві»  
керівник роботи Тараненко Олександр Миколайович, к.е.н., доц.  
затверджені наказом закладу вищої освіти від 15 березня 2021 року № 187
2. Строк подання здобувачем роботи 10 червня 2021 р.
3. Вихідні дані до роботи Закони України, законодавчі та нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України; інструкції органів виконавчої влади; аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ТДВ «Яготинський маслозавод»
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. Розділ 1. Теоретичні основи організації та нормування умов праці на підприємстві. Розділ 2. Аналіз виробничо-господарської діяльності та умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод. Розділ 3. Розроблення програми покращення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод». Висновки. Список використаної літератури. Додатки.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Результати дослідження відображено в 17 таблицях, 1 рисунку у роботі та презентації роботи за допомогою Microsoft PowerPoint.

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 22 березня 2021 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел, статистичної інформації	до 29.03.21	виконано
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	до 05.04.21	виконано
3.	Робота над розділом 1: «Теоретичні основи організації та нормування умов праці на підприємстві»	до 26.04.21	виконано
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз виробничо-господарської діяльності та умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод»	до 16.05.21	виконано
5.	Робота над розділом 3: «Розроблення програми покращення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод»	до 06.06.21	виконано
6.	Написання висновків	до 08.06.21	виконано
7.	Оформлення роботи	до 10.06.21	виконано
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	до 10.06.21	виконано
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	до 10.06.21	виконано
10.	Захист роботи	16.06.21	виконано

**Здобувач**

\_\_\_\_\_ (підпис)

**Ю.В. Пилипенко**  
(прізвище та ініціали)

**Керівник роботи**

\_\_\_\_\_ (підпис)

**О.М. Тараненко**  
(прізвище та ініціали)

## АНОТАЦІЯ

### **Пилипенко Ю.В. Розроблення програми покращення умов праці на підприємстві. – Рукопис.**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ТДВ «Яготинський маслозавод» за 2019-2020 рр.

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування нормування умов праці персоналу підприємства – визначено сутність, значення нормування умов праці, показники стану, критерії та методи оцінки умов праці працівників підприємства.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана техніко-економічна характеристика ТДВ «Яготинський маслозавод», а також проведена оцінка ефективності використання персоналу на зазначеному підприємстві. Було проведено аналіз стану умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод» з виявленням існуючих переваг та недоліків.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи описано розроблення програми для покращення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод», запропоновано організаційну модель процесу покращення та оцінку умов праці його персоналу. Обґрунтовано економічну доцільність впровадження заходу з позитивним впливом на показники економічної діяльності ТДВ «Яготинський маслозавод».

Робота містить 78 сторінок, 17 таблиць, 1 рисунок, 20 використаних літературних джерел.

**Ключові слова:** персонал, класифікація, аналіз, шляхи удосконалення, умови праці.

## SUMMARY

**Pylypenko J.V. Development of a program to improve working conditions at the enterprise. – Manuscript.**

Qualification work on obtaining a bachelor's degree was performed on the materials of TDV «Yagotinsky butter factory» for 2019-2020.

In the first section of the work the theoretical study of rationing and working conditions of the enterprise staff is performed – the essence, value of rationing of labor, indicators of condition, criteria and methods of assessment of conditions of employees of the enterprise were determined.

In the second section of the qualification work the technical and economic characteristics of TDV «Yagotinsky butter factory» were given, and also the estimation of efficiency of use of the staff at the specified enterprise was carried out. An analysis of the state of working conditions in TDV «Yagotinsky butter factory» was carried out with the identification of existing advantages and disadvantages.

The third section of the qualification work describes the development of a program to improve working conditions in TDV «Yagotinsky butter factory», proposes an organizational model of the process of improvement and assessment of working conditions of its personnel. The economic expediency of the implementation of the measure with a positive impact on the indicators of economic activity of TDV «Yagotinsky butter factory» was substantiated.

The work contains 78 pages, 17 tables, 1 figure, 20 used literature sources.

**Key words:** personnel, classification, analysis, ways of improvement, working conditions.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА НОРМУВАННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	1
1.1 Сутність та значення нормування умов праці.....	11
1.2 Показники стану умов праці .....	14
1.3 Критерії та методи оцінки умов праці на підприємстві .....	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА УМОВ ПРАЦІ У ТДВ «ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД» .....	37
2.1 Загальна характеристика та основні показники діяльності ТДВ «Яготинський маслозавод» .....	37
2.2. Оцінка ефективності використання персоналу ТДВ «Яготинський маслозавод» .....	43
2.3 Аналіз умов праці персоналу ТДВ «Яготинський маслозавод» .....	48
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМИ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ У ТДВ «ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД».....	51
3.1 Заходи щодо покращення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод» .....	51
3.2. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи підприємства .....	61
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	77
ДОДАТКИ.....	79

## ВСТУП

Людина та її здоров'я – найбільша цінність будь-якої держави. Держава докладає великих зусиль, створюючи умови безпечної життєдіяльності людини як в навколишньому середовищі, так і в середовищі праці.

Для створення належних умов праці потрібно здійснювати постійний моніторинг за фактичними умовами праці, тобто їх оцінку, визначаючи саме ті пріоритетні проблеми, які є у даній сфері, починаючи з мікрорівня – кожного підприємства.

Оцінка стану охорони праці на підприємстві в цілому і в його структурних підрозділах базується на аналізі даних атестації робочих місць, паспортизації санітарно-технічного стану цехів та відділів, результатах виконання комплексних планів покращення умов праці та санітарно-оздоровчих заходів, а також на динаміці показників виробничого травматизму та професійних захворювань.

Оцінка умов праці має включати сукупну дію всіх елементів виробничого середовища на організм людини. Із цією метою необхідно провести аналіз умов праці в рамках кожного структурного підрозділу підприємства, та розробити систему профілактичних заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці.

Ефективність заходів щодо поліпшення умов і охорони праці оцінюється, в першу чергу, за показниками соціальної ефективності, які передбачають створення умов праці, що відповідають санітарним нормам і вимогам правил безпеки. Покращення умов і охорони праці призводить до зменшення кількості виробничих травм, загальної і професійної захворюваності; до скорочення чисельності працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; зменшення кількості випадків виходу на пенсію за інвалідністю внаслідок травматизму чи професійної захворюваності; скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці тощо.

Нормування праці є важливою складовою менеджменту персоналу, яка виступає регулятором параметрів екстенсивного та інтенсивного використання останнього, його професійно-кваліфікаційної структури, способом формування нормальних умов праці, джерелом отримання прибутку через оптимізацію трудових витрат. Крім того, прогресивність нормативного господарства не тільки сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу, але і є свідченням організаційно-технологічного рівня виробництва та управління підприємством.

Організоване належним чином нормативне господарство повинне забезпечувати вдосконалення організаційної структури й методів управління, підвищувати дієвість й ефективність економічних важелів, стимулювати пошук резервів і здійснення режиму економії ресурсів, підвищувати обґрунтованість виробничих програм та стратегічних планів підприємства.

Нормування праці є порівняно новим об'єктом аналізу, бо протягом тривалого часу здійснювалося лише з метою визначення суспільно-необхідних затрат праці для виготовлення певного обсягу продукції, виконання робіт, надання послуг. При цьому встановлення норм праці мало формальний характер, недостатньо враховувалися інтереси працівників, конкретні організаційно-технічні умови виробництва. Така обставина негативно впливала не тільки на зростання продуктивності праці, але і на ефективність господарювання загалом.

За сучасних умов господарювання відбуваються зміни у соціально-трудовій сфері, підвищується змістовність праці, її вмотивованість для працівників. Важливу роль при цьому відіграє аналіз системи нормування праці. Результати такого аналізу сприятимуть удосконаленню його процесів, дозволять керівникам приймати обґрунтовані рішення щодо вибору тих чи інших норм праці та її оплати, визначати порядок розробки і впровадження нових нормативних матеріалів, перегляду та заміни застарілих норм праці.

Дослідженню проблем, пов'язаних з нормуванням праці, присвячено чимало робіт зарубіжних та вітчизняних науковців. Серед них варто назвати

В.Н. Абрамова, А.К. Гастєва, Б.М. Генкіна, А.М. Гриненка, Ф. Гілберта, О.А. Грішнову, В.М. Данюка, С.Г. Дзюбу, Х. Емерсона, А.Л. Жукова, А.М. Колота, С.Г. Струмліна, Ф.У. Тейлора, А. Файоля, В.І. Чернова та інших. Незважаючи на численність публікацій і значущість одержаних результатів за окресленою проблематикою, слід зауважити недооцінювання переваг системного, комплексного підходів і застосування їх основних принципів до нормування праці, а також брак публікацій з аналізу щодо ефективності функціонування такої системи. Прикладне спрямування та важливість порушених питань зумовили актуальність проблеми, вибір напрямку, мети та завдань дослідження.

*Метою роботи* є обґрунтування теоретичних положень та формулювання практичних рекомендацій щодо розроблення та реалізації програми покращення умов праці на підприємстві, на інформаційних матеріалах якого виконано кваліфікаційну роботу.

*Об'єктом дослідження* є процес розроблення програми покращення умов праці на підприємстві та система економічних відносин, що виникає в ході цього процесу.

*Предметом дослідження* є комплекс теоретичних і прикладних аспектів розроблення та реалізації програми покращення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод».

Для реалізації поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- визначити сутність та значення нормування умов праці;
- визначити показники стану умов праці;
- визначити критерії та методи оцінки умов праці на підприємстві;
- надати загальну характеристику та визначити основні показники діяльності ТДВ «Яготинський маслозавод»;
- надати оцінку ефективності використання персоналу ТДВ «Яготинський маслозавод»;
- проаналізувати умови праці персоналу ТДВ «Яготинський маслозавод»;

– розробити програму заходів щодо покращення умов праці працівників ТДВ «Яготинський маслозавод»;

– оцінити ефективність запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи досліджуваного підприємства.

*Методологічна база досліджень.* У кваліфікаційній роботі використано наступні загальнонаукові і спеціальні методи та прийоми наукових досліджень: аналізу та синтезу, логічного узагальнення, морфологічний метод (при формулюванні теоретичних положень за обраною тематикою, дефініцій ключових понять, систематизації наукових підходів та підбитті висновків); економіко-статистичного аналізу, графічний і табличний методи, методи оцінки економічної ефективності та привабливості інвестиційних проєктів, експертного опитування.

*Інформаційне забезпечення* кваліфікаційної роботи формують законодавчі і нормативно-правові акти за тематикою досліджень, наукові праці, в тому числі монографії, та навчально-методичні джерела, статті у фахових та інших виданнях, матеріали науково-практичних конференцій, офіційні дані сайту ТДВ «Яготинський маслозавод», його фінансова і статистична звітність.

*Структура роботи.* Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА НОРМУВАННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

## 1.1 Сутність та значення нормування умов праці

У процесі праці людина перебуває в контакті з предметом праці, знаряддями праці та іншими людьми. Крім цього на людину діють різні фактори виробничого середовища, зокрема, температура, вологість та швидкість руху повітря, параметри котрих не відповідають нормативним значенням, надмірний шум, вібрація, шкідливі виділення, електромагнітне та радіоактивне випромінювання тощо. Усе це характеризує умови, в яких працює людина.

Таким чином, поняття умов праці складається з комплексу факторів, які впливають на діяльність людини. Усунути негативний вплив, тобто забезпечити нешкідливі та сприятливі умови праці можна, виключаючи на робочих місцях шкідливі виробничі фактори, послаблюючи їх дію до допустимих норм чи меж, чи забезпечуючи оптимальні умови праці.

Організація праці на підприємстві – процес, спрямований на оптимальне поєднання робочої сили з засобами виробництва та створення необхідних умов для їхнього ефективного функціонування.

Принципово важливим питанням організації праці є забезпечення відповідності трудового доходу кількості та якості праці, що вкладена в загальний результат колективних дій. Така відповідність характеризується як співвідношення між мірою праці та мірою заробітної плати [2, с. 51].

Оскільки процес праці відбувається в часі, то універсальною мірою кількості живої праці є робочий час. Проте за міру праці можна вважати лише таку кількість робочого часу, яка об'єктивно потрібна на виконання конкретної роботи кваліфікованими виконавцями за сприятливих організаційно-технічних умов.

Потреба у визначенні необхідних затрат часу на одиницю роботи або установа кінкості одиниць продукції, яка має бути виготовлена робітником за певний відрізок часу, зумовила виокремлення функції нормування праці як важливої складової організації трудових і виробничих процесів.

Нормування праці – це вид діяльності з організації та управління виробництвом, завданням якої є встановлення необхідних затрат і результатів праці, контролю за мірою праці, а також визначення необхідних співвідношень між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць устаткування [1, с. 187].

Мета нормування праці полягає в тому, щоб на основі зростання технічної озброєності та удосконалення організації виробництва у праці, поліпшення її умов максимально скоротити витрати виробництва за рахунок щільного використання робочого часу, скорочення його непродуктивних витрат.

Завданнями нормування праці є:

- встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;
- розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;
- впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці.

Умови праці – це умови, які складаються в процесі праці людини – головної продуктивної сили суспільства. Вони поділяються на соціально-економічні, які розглядаються у широкому розумінні і характеризують відношення до них суспільства, а також виробничі, або умови праці безпосередньо на робочих місцях, тобто у вузькому розумінні.

Процес праці здійснюється лише при поєднанні уречевлених продуктивних сил із робочою силою людини. Зміни в уречевлених елементах продуктивних сил (у засобах та знаряддях праці, в предметах праці та

технології обробки) спричиняють зміни в умовах праці. Це залежить від особливостей вироблюваної продукції, сукупності застосовуваного обладнання, інструментів, пристосувань, сировини та матеріалів, методики технології та організації виробництва. Ці чинники перебувають у тісному взаємозв'язку, впливаючи на процес формування умов праці.

Умови праці – це сукупність чинників виробничого середовища, що впливають на функціональний стан організму працюючих, їх здоров'я і працездатність в процесі праці. Вони визначаються вживаним устаткуванням, технологією, предметами і продуктами праці, системою захисту робітників, обслуговуванням робочих місць і зовнішніми чинниками, залежать від стану виробничих приміщень, створюють певний мікроклімат. Таким чином, виходячи з характеру виконуваних робіт, умови праці специфічні як для кожного виробництва, цеху і ділянки, так і для кожного робочого місця.

Проблема працездатності є центральною у фізіології і психології праці, оскільки ефективна трудова діяльність може бути забезпечена лише на основі врахування фізіологічних і психологічних закономірностей функціонування людського фактора. Саме завдяки працездатності можлива реалізація знань, умінь і досвіду людини. Працездатність людини є фізіологічною основою продуктивності праці (рис. 1.1).

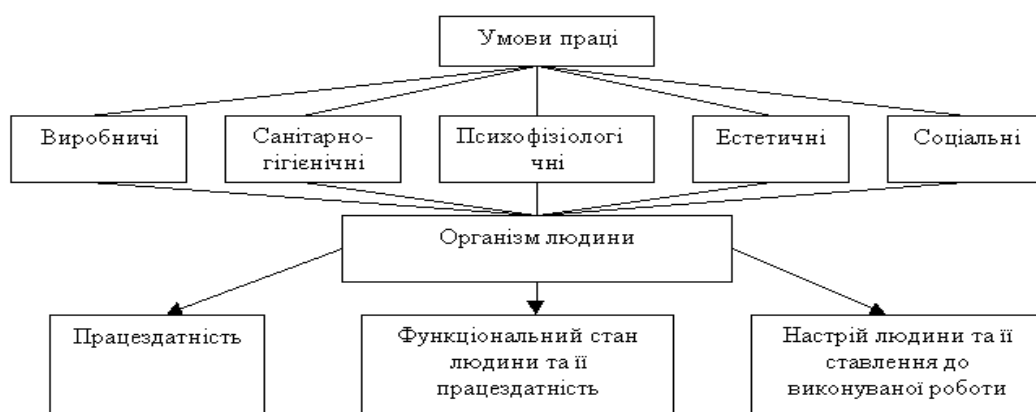


Рис. 1.1 Вплив умов праці на організм людини

Загальний рівень працездатності конкретної людини як максимально можливий її психофізіологічний потенціал визначається такими факторами:

- стан здоров'я;

- м'язова сила і витривалість та їх співвідношення;
- властивості нервових процесів (сила, рухливість, врівноваженість);
- біоенергетичні процеси і резерви організму;
- психічні функції.

Він залежить від віку і статі людини, соціально-економічних умов життя і праці. Загальний рівень працездатності, характерний для конкретної людини, є досить стабільним, а зміни його відбуваються повільно і мають тривалий характер. З огляду на це розрізняють повну, часткову та залишкову працездатність.

Під повною працездатністю розуміють здатність людини до праці без обмежень, а під частковою – з певними обмеженнями.

Залишкова працездатність характерна для осіб старшого віку і зумовлена зменшенням фізіологічного потенціалу внаслідок старіння. Наявність її дозволяє цим людям пропонувати свої трудові послуги на ринку праці. Наявний стан працездатності зазнає короткочасних коливань і відбиває вплив багатьох факторів та умов, які діють на організм людини.

Отже, працездатність – це здатність до праці, що залежить від стану здоров'я, фізичного, духовного розвитку (розумових та емоційних можливостей), а також професійних знань, умінь і досвіду працівника, що дає йому змогу виконувати роботу визначеного обсягу, характеру та якості. Тобто здатність людини до праці оцінюється не лише за можливістю виконання роботи та функціональним станом організму, а й за додатковими критеріями (стан здоров'я, професійні знання, вміння, досвід) [6, с. 320].

## **1.2 Показники стану умов праці**

Важливого значення набуває оцінювання стану умов праці й визначення ступеня їх шкідливості та небезпечності. Оцінювання умов і характеру праці на робочих місцях здійснюється на основі гігієнічної класифікації праці з метою:

- контролю умов праці працівників на відповідність санітарним правилам і нормам;
- атестації робочих місць за умовами праці;
- санітарно-гігієнічної паспортизації стану виробничих підприємств;
- складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці;
- розслідування випадків професійних захворювань;
- розробки рекомендацій по поліпшенню умов праці тощо [6].

Результати зусиль щодо поліпшення умов праці значно залежать від правильного аналізу стану умов праці та оцінки цього стану як за окремими елементами, так і в цілому за якимось показником. Таким показником, який з достатньою для практики точністю враховував би «різноманітний» вплив усіх факторів умов праці, на даний момент прийнято вважати важкість праці.

Правомірність його використання зумовлена тим, що організм людини однаково реагує на вплив з найрізноманітніших поєднань елементів умов праці. Однакові за важкістю зміни в організмі працівників можуть бути викликані різними причинами. В одних випадках причиною можуть бути якісь шкідливі фактори зовнішнього середовища, в інших – завелике фізичне або розумове навантаження, у третіх – дефіцит рухливості при підвищеному нервово-емоційному навантаженні і т. ін. Можливе і різне поєднання цих причин.

Таким чином, важкість праці характеризує сукупний вплив усіх елементів, що складають умови праці, на працездатність людини, її здоров'я, життєдіяльність і відтворення робочої сили. Це визначення поняття важкості праці однаково можна застосувати як до розумової, так і до фізичної праці.

Ступінь важкості праці можна визначити залежно від реакцій та змін в організмі людини. Урешті-решт вони служать показником якості самих умов праці [6, с. 100].

Згідно з методикою інтегрального бального оцінювання важкості праці розроблена таблиця з критеріями бального оцінювання санітарно-гігієнічних та психофізіологічних елементів умов праці. Кожному елементу

присвоюється від одного до шести балів, залежно від його кількісного значення, що відповідає кількості категорій важкості праці. Так, один бал одержують ті елементи, значення яких відповідають стандартам або нижчі за санітарні норми і гранично допустимі рівні (концентрації), два бали – ті, що відповідають гранично допустимим рівням (концентраціям).

Вищі бали диференціюються залежно від величини перевищення норм або кратності перевищення гранично допустимого рівня (концентрації).

Фактичні показники елементів виробничого середовища встановлюються шляхом безпосередніх вимірювань за допомогою відповідної апаратури.

За інтегрального оцінювання важкості праці враховуються лише ті елементи, які формують певну категорію важкості на даному робочому місці.

Якщо питома вага дії того чи іншого елемента умов праці менше за восьмигодинну зміну, оцінювання елемента умов праці визначається за формулою:

$$X_{\text{факт}} = X_{\text{макс}} * t, \quad (1.1)$$

де  $X_{\text{макс}}$  – максимальне оцінювання елемента умов праці при його дії від 90 до 100 % робочої зміни, балів;

$t$  – час дії елемента в частках робочої зміни.

На сьогодні спостерігається об'єктивно обґрунтована наявність шести категорій важкості робіт, яким відповідає шість груп умов праці [11, с. 78].

До першої категорії важкості відносяться роботи, виконані за оптимальних умов зовнішнього виробничого середовища та за оптимальних розмірів фізичного, розумового та нервово-емоційного навантаження. Такі умови у практично здорових людей сприяють поліпшенню самопочуття, досягненню високої працездатності та продуктивності праці. Реакція організму свідчить про оптимальний варіант нормального функціонування.

Другу категорію становлять роботи, виконані в умовах, де гранично допустимі концентрації та гранично допустимі рівні шкідливих і небезпечних виробничих факторів не перевищують вимог нормативно-технічних

документів. При цьому працездатність не порушується, відхилень у стані здоров'я, пов'язаних із професійною діяльністю, не спостерігається протягом усього періоду трудової діяльності людини.

До третьої категорії відносяться роботи, виконані в умовах, за яких у практично здорових людей виникають реакції, характерні для граничного стану організму. Спостерігається деяке зниження виробничих показників. Поліпшення умов праці та відпочинок порівняно швидко ліквідують негативні наслідки (формувальники в ливарних цехах).

До четвертої категорії належать роботи, за яких вплив несприятливих (небезпечних та шкідливих) факторів призводить до формування глибшого граничного стану у практично здорових людей. Більшість фізіологічних показників при цьому погіршується, особливо наприкінці робочих періодів (зміни, тижня). Виникає типовий виробничо зумовлений стан передзахворювання і т. ін. (сталевари).

П'яту категорію становлять роботи, за яких у результаті досить несприятливих умов праці наприкінці робочого періоду (зміни, тижня) формуються реакції, характерні для патологічного функціонального стану організму у практично здорових людей і зникають у більшості робітників після повноцінного відпочинку. Однак у деяких осіб вони можуть перетворитися на виробничо зумовлені та професійні захворювання (шахтарі на підземних роботах).

До шостої категорії важкості відносяться роботи, виконані в найнесприятливіших (екстремальних) умовах праці. При цьому патологічні реакції розвиваються надто швидко, можуть мати незворотний характер і нерідко супроводжуються важкими порушеннями функцій життєво важливих органів (водолази, які працюють на великих глибинах) [11, с. 84].

Виходячи з інтегральної оцінки, визначається категорія важкості (табл. 1.1).

**Класифікація категорій важкості праці**

Категорія важкості	I	II	III	IV	V	VI
Інтегральна бальна оцінка	До 18	Від 19 до 33	Від 34 до 45	Від 46 до 53	Від 54 до 58	Від 59 до 69
Доплати за умови праці	-	-	4-8%	12-16%	20%	24%

Згідно з типовою методикою оцінювання умов праці фактичний стан умов праці визначається на робочих місцях, де виконуються роботи, передбачені галузевим переліком робіт з важкими і шкідливими умовами, особливо важкими й особливо шкідливими на основі гігієнічної класифікації факторів. Оцінювання проводиться за даними атестації робочих місць і спеціальних інструментальних замірів, які відображаються у Карті умов праці на робочих місцях [13, с. 64].

Оцінювання стану умов праці дозволяє віднести реальні умови праці, що мають місце на виробництві, до оптимальних, допустимих чи шкідливих, небезпечних, а також може бути застосована на підприємстві як основа розробки системи пільг та компенсації за несприятливі умови.

Для оцінки результатів проведення заходів щодо поліпшення умов праці згідно з методиками, розробленими ВЦНДІОП ВЦРПС та ННДІОП України запропоновані чотири групи показників:

- зміна стану умов праці;
- соціальні;
- соціально-економічні;
- економічні.

Зміна стану умов праці характеризується підвищенням рівня безпеки праці, поліпшенням санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних показників.

Підвищення рівня безпеки праці супроводжується збільшенням кількості машин і механізмів, виробничих будівель, приведених у

відповідність до вимог стандартів безпеки праці та інших нормативних актів.

Поліпшення санітарно-гігієнічних показників характеризується зменшенням вмісту шкідливих речовин у повітрі, поліпшенням мікроклімату, зниженням рівня шуму й вібрації, посиленням освітленості.

Зростання психофізіологічних показників визначається скороченням фізичних і нервово-психічних навантажень, у тому числі монотонності праці.

Поліпшення естетичних показників характеризується раціональним компонуванням робочих місць та машин, упорядкуванням приміщень і території, поєднанням кольорових відтінків тощо.

Зміни стану виробничого середовища за факторами оцінюються різницею абсолютних величин до і після впровадження заходів, а також порівнянням відносних показників, що характеризують ступінь відповідності тих чи інших факторів гранично допустимим концентраціям, гранично допустимим рівням або заданим рівням. Комплексна оцінка зміни стану умов праці здійснюється за показниками приросту кількості робочих місць, на яких умови праці приведені у відповідність до нормативних вимог.

Соціальні результати заходів щодо поліпшення умов праці визначаються наступними показниками [13, с. 59]:

- збільшенням кількості робочих місць, які відповідають нормативним вимогам (як у комплексі, так і за окремими факторами), й скороченням чисельності працюючих у незадовільних умовах праці;
- зниженням рівня виробничого травматизму;
- зменшенням кількості випадків професійної захворюваності, пов'язаною з незадовільними умовами праці;
- скороченням кількості випадків інвалідності внаслідок травматизму чи професійної захворюваності;
- зменшенням плинності кадрів через незадовільні умови праці.

Для оцінки соціальних результатів можуть використовуватися також інші показники – ступені задоволення працею та її престижності тощо. Показники соціальної і соціально-економічної ефективності розраховуються

як відношення величини соціальних або соціально-економічних результатів до витрат, необхідних для їх здійснення.

Згідно з методикою визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов праці для оцінки соціальної ефективності заходів з удосконалення умов праці використовуються наступні показники (табл. 1.2) [11, с. 96].

Таблиця 1.2

### Основні показники умов праці

Показник	Формула для розрахунку	Умовне позначення
Коефіцієнт частоти травматизму	$K_{чт} = N * 1000 / Ч$	де N – к-сть врахованих нещасних випадків на виробництві за звітний період з утратою працездатності на один і більше днів; Ч – середньооблікова чисельність працівників за звітний період.
Коефіцієнт тяжкості травматизму	$K_{тт} = Д / N$	де Д – сума днів непрацездатності по всіх нещасних випадках; N – загальна кількість нещасних випадків
Коефіцієнт рівня додержання правил охорони праці	$K_{дп} = A_{дп} * A$	де $A_{дп}$ – кількість працюючих, які додержуються правил, A – загальна кількість працюючих
Коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці	$K_{впр} = T_{ф} * T$	де $T_{ф}$ – кількість фактично виконаних заходів з охорони праці; T – кількість запланованих на розглядуваний період часу заходів з охорони праці
Відсоток скорочення числа робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів по безпеці виробництва	$\Delta K_p = K_1 - K_2 * K_{100}$	де $K_1, K_2$ – число робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм відповідно до і після реалізації заходу, шт.
Відсоток скорочення чисельності працівників, що працюють в умовах, які не відповідають вимогам санітарних норм	$\Delta Ч = Ч_1 - Ч_2 * Ч_{100}$	де $Ч_1, Ч_2$ – чисельність працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарним нормам, відповідно до і після реалізації заходу, чол.
Відсоток збільшення числа машин і механізмів приведених у відповідність з вимогами нормативних актів, що регулюють питання охорони праці	$\Delta M = M_1 - M_2 * M_{100}$	де $M_1, M_2$ – число випадків виробничого травматизму до і після реалізації заходу, шт.
Зменшення коефіцієнта частоти професійної захворюваності через незадовільні умови праці	$\Delta K_з = 31 - 32 * Ч_{100}$	де 31, 32 – кількість випадків професійних захворювань через незадовільні умови праці відповідно до і після реалізації заходів.

У сучасних умовах неабиякого значення набуває атестація робочих місць. Постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. за № 442 визначено Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці і Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Атестація робочих місць за умовами праці – це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних чинників, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності.

Атестація робочих місць передбачає [20, с. 27]:

- установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідальність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах;
- складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;
- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання,

сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Атестація проводиться згідно з Порядком проведення атестації та методичними рекомендаціями щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджуваними Мінпраці і МОЗ.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації. Позачергово атестація проводиться у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Державної експертизи умов праці з участю установ санітарно-епідеміологічної служби МОЗ.

До проведення атестації можуть залучатися проектні та науково-дослідні організації, технічні інспекції праці профспілок, інспекції Держгідротехнагляду.

Санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу проводяться санітарними лабораторіями підприємств і організацій, атестованих органами Держстандарту і МОЗ за списками, що узгоджуються з органами Державної експертизи умов праці, а також на договірній основі лабораторіями територіальних санітарно-епідеміологічних станцій.

Відомості про результати атестації робочих місць заносяться до карти умов праці, форма якої затверджується Мінпраці разом з МОЗ.

Перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників після погодження з профспілковим комітетом затверджується наказом по підприємству, організації і зберігається протягом 50 років. Витяги з наказу додаються до трудової книжки працівників, професії та посади яких внесено до переліку.

Результати атестації використовуються при встановленні пенсій за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств та організацій, обґрунтуванні пропозицій про внесення змін і доповнень до списків № 1 і 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення, а також для розробки заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працюючих.

Клопотання підприємств та організацій про внесення змін і доповнень до списків № 1 і 2 після їх попереднього розгляду органами Державної експертизи умов праці вносяться до Мінпраці, яке готує та подає пропозиції до Кабінету Міністрів України. Контроль за якістю проведення атестації, правильністю застосування списків № 1 і 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення, пільги і компенсації, покладається на органи Державної експертизи умов праці.

Після проведення атестації за даними лабораторно-інструментальних досліджень комісія складає карту умов праці на кожне робоче місце, яка включає оцінку чинників виробничого середовища і трудового процесу; гігієнічну оцінку умов праці; оцінку технічного та організаційного рівня.

На підставі карти умов праці та показників факторів виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу працівникові встановлюється та чи інша пільга за роботу в несприятливих умовах.

За результатами атестації складаються переліки:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги та компенсації, передбачені законодавством;

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на яких пропонується встановити пільги та компенсації за рахунок підприємства;

- робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення [9, с. 32].

Слід звернути увагу на те, що охорона здоров'я працівників, забезпечення безпечних умов праці, ліквідація професійних захворювань і виробничого травматизму є однією з основних турбот уряду України. Це виявляється в комплексі економічних, технічних, санітарно-гігієнічних і правових заходів, спрямованих на прискорення технічного прогресу, автоматизацію та механізацію виробничих процесів, заміну ручної праці машинами, подальше поліпшення умов праці.

Разом з тим, рівень розвитку техніки поки ще не може забезпечити створення в усіх випадках і всім працівникам належних умов праці, що виключають вплив шкідливих умов праці на людський організм. Тому для таких працівників законодавством передбачено різні пільги та компенсації [10, с. 34].

### **1.3 Критерії та методи оцінки умов праці на підприємстві**

Умови життєдіяльності за впливом факторів на фізіологічні, психічні та інші функції організму людини поділяють на:

- комфортні;
- відносно комфортні;
- дискомфортні;
- екстремальні;
- надекстремальні.

Комфортні умови створюються при оптимальних значеннях факторів існування, що забезпечують високу працездатність людини і добре самопочуття.

Відносно комфортні умови забезпечують задану працездатність та

збереження здоров'я людини протягом певного часу, але у процесі життєдіяльності можливі неприємні відчуття та функціональні зміни, які не виходять за межі норм.

Дискомфортні умови характеризуються високою напругою компенсаторних систем організму, що знижує працездатність людини і може впливати на її здоров'я протягом тривалого часу.

Екстремальні умови виникають, коли один чи декілька факторів навколишнього середовища досягають рівня, який є межею витримки людини. В екстремальних умовах працездатність значно знижується, можуть виникати функціональні зміни, які виходять за межі норм, але, як правило, не викликають патологічних порушень.

Надекстремальні умови виникають під час надзвичайних ситуацій і можуть спричинити загибель людей чи викликати в організмі людини патологічні зміни.

Метеорологічні умови виробничого середовища, або мікроклімат виробничих приміщень – це клімат всередині приміщення, який визначається сукупністю значень температури ( $t$ , °C); відносної вологості (%); швидкості руху повітря ( $V$ , м/с); температури поверхонь обладнання.

Оптимальні метеорологічні умови – сукупність параметрів мікроклімату, які за тривалої дії на людину забезпечують збереження нормального функціонального і теплового стану організму без перенапруження механізму його терморегуляції, створюють відчуття теплового комфорту – забезпечують передумови високого рівня працездатності.

Допустимі метеорологічні умови – сукупність параметрів мікроклімату, за тривалої та систематичної дії яких виникають відхилення в стані працівника, що швидко нормалізується.

Умови праці формуються під впливом взаємопов'язаних факторів таких, як соціально-економічні, техніко-організаційні та природні.

Соціально-економічні фактори – це нормативно-правові, соціально-політичні, економічні, соціально-психологічні. Ці фактори повинні позитивно впливати на формування умов праці, але в дійсності у вітчизняній економіці позитивного впливу не спостерігається, оскільки поки що слабо працюють економічні важелі та скорочуються вкладення на поліпшення умов праці, а також не змінюється система пільг і компенсацій та недооцінюється роль соціально-психологічних чинників.

До техніко-організаційних чинників належать предмети праці, засоби праці, технологічні процеси, способи транспортування сировини і продукції, організація праці та виробництва тощо. І дійсно, в багатьох галузях виробництва умови праці істотно поліпшуються, але також відбуваються і їх погіршення.

Має свої особливості і група природних факторів: геологічних, біологічних, географічних, кліматичних. Цю групу чинників потрібно враховувати вже на етапі розробки технології, організації виробництва і праці, економічних заходів, оскільки ця група пов'язує вплив факторів інших груп тому, що вони безпосередньо впливають на умови праці. Наприклад: атмосферний тиск, температура повітря і багато іншого.

З цього ми робимо висновок, що всі три групи чинників дуже важливі. Але ще більш важливе значення для створення умови праці мають техніко-організаційні методи.

Одним з найбільш важливих елементів умов праці є:

- 1) санітарно-гігієнічні;
- 2) соціально-психологічні;
- 3) психофізіологічні;
- 4) естетичні.

Вони мають важливе значення і для вивчення умов праці, і для розробки практичних заходів щодо їх поліпшення і здійсненню контролю за їх станом.

До санітарно-гігієнічних елементів умов праці належать всі елементи, які утворюють зовнішнє середовище: освітлення, виробничі випромінювання, шум, вібрація, мікроклімат, стан повітряного середовища (запиленість, загазованість). Ці елементи нормуються шляхом стандартів, санітарних норм і вимог і оцінюються методами санітарно-гігієнічних досліджень.

Соціально-психологічну групу не можна визначити за нормами і стандартами, але вона формує психологічний стан працівників всього колективу в цілому. Під їх впливом створюється певний психологічний і емоційний настрій працівника.

Психофізіологічні елементи умов праці являють собою фізичне і нервово-психічне навантаження, монотонність, темп і ритм роботи тощо. Це обумовлюється різними навантаженнями на руховий апарат, а також навантаженнями на психіку і нервову систему людини в процесі праці.

Естетична група формує емоційний стан людини. Це може бути і художнє оформлення інтер'єру, виробничого обладнання, оснащення робочого місця та виробничого одягу, озеленення ділянки та багато іншого.

Перші три елементи умов праці залежать від роботодавця, тому його обов'язок адаптувати працівника до умов праці. Соціально-психологічні елементи формуються в результаті ставлення працівника до виконуваної роботи і тому в першу чергу залежать як від самого працівника, так і від роботодавця. Наприклад, дотримання вимог охорони праці та техніки безпеки.

Залежно від балансу організму людини і навколишнього його середовища можуть виникнути сприятливі і несприятливі умови праці.

Сприятливими можна вважати умови, за яких сукупність утворюють їх елементів не робить негативного впливу на організм людини, а, навпаки, сприяє її духовному і фізичному розвитку, підвищенню інтересу до роботи, більшої задоволеності працею, розвитку творчих здібностей.

Несприятливими умови праці вважаються в тому випадку, якщо сукупність утворюють їх елементів може викликати у працівника глибоке стомлення, погане самопочуття або навіть хворобливе стан, вироблення у нього негативного ставлення до своєї професії, незадоволеність роботою; з'явитися причиною професійних, виробничо-обумовлених захворювань, травм, інвалідності, плинності робочої сили.

Тому на підприємстві дуже важливо правильно визначати зміст елементів, складових умови праці, об'єктивно оцінювати їх комплексний вплив на людину в процесі праці, а також систематично аналізувати зміну умов праці під впливом вдосконалення виробництва і гуманізації праці. Для цієї мети фахівцями НДІ праці розроблена кількісна оцінка умов праці на основі розрахунку індивідуальних коефіцієнтів за окремими факторами (елементами) умов праці та інтегрального коефіцієнта за сукупністю індивідуальних коефіцієнтів (тобто по всіма чинниками).

В якості критеріїв оцінки умови праці прийнято чотири групи показників: тяжкість роботи відповідно з медично-фізіологічною класифікацією; дотримання гранично допустимої концентрації (ГДК) і гранично допустимих рівнів (ПДУ) виробничого середовища; ступінь комфортності умов праці; дотримання працівниками вимог охорони праці та техніки безпеки.

Вплив кожного показника враховується на конкретному робочому місці при його паспортизації та атестації, а зміна умов праці за результатами проведених заходів оцінюється на основі інтегрального коефіцієнта. Ступінь сприятливості умов праці для людини характеризується широким діапазоном – від самих хороших, комфортних до найгірших, ризикованих.

Комфортними вважаються умови праці, при яких виконувана робота з психофізіологічних критеріям відноситься до першої категорії тяжкості, за санітарно-гігієнічним критеріям виробничого середовища не містить відхилень від встановлених ГДК і ПДУ, по естетичним критеріям відповідає сучасним вимогам і рекомендаціям, по соціально-психологічними критеріями створена

сприятлива атмосфера серед працюючих, забезпечує дотримання техніки безпеки і охорони праці.

Друга категорія тяжкості також вважається сприятливою. До другої групи важкості відноситься робота, при якій нормальний функціональний стан не зменшується протягом робочої зміни. ГДК і ПДУ не перевищує вимог нормативно-технічних документів. Працездатність не порушується, профзахворювань немає.

Для третьої категорії характерно те, що у практично здорових людей формуються реакції, характерні для прикордонного стану організму людини. Всього існує три види стану організму під впливом умов праці: нормальне, прикордонне і патологічне.

На четвертій категорії важкості праці виконання робіт призводить до глибоких прикордонним, предпатологічеського реакцій в організмі практично здорових людей, зростає кількість травм, можуть виникнути професійні захворювання. Ще ближче до ризику п'ята категорія. Ризикованими є умови праці, при яких виконувана робота з психофізіологічних критеріям відноситься до шостої категорії тяжкості, за санітарно-гігієнічним критеріям виробнича середовище має значні відхилення від встановлених ГДК і ПДУ (Наприклад, шум, що досягає 70-120 дБ) по багатьом елементам, не приділяється увагу використанню естетичних факторів, не дотримуються вимоги охорони праці та техніки безпеки, люди працюють в умовах постійного ризику втрати працездатності та здоров'я. Таким чином, інтегральна оцінка умов праці в кожному конкретному випадку заснована на визначенні реального співвідношення які у них елементів комфорту і ризику.

Для оцінки стану психофізіологічних функцій працюючих використовуються методики, спрямовані на вимір м'язової сили і витривалості, швидкості прийому і переробки інформації, часу реагування на зоровий стимул.

Оцінюючи санітарно-гігієнічні фактори, серед методів наближеної оцінки сумарного впливу метеорологічних чинників виділяють метод обліку

ефективних і еквівалентно-ефективних температур. Показник ефективної температури включає вплив температури і вологості повітря на людину на робочому місці, при яких у обстежуваного з'являється відчуття комфорту.

Дослідження показують, що підвищення температури повітря вище 20-22 В° С знижує працездатність на 2-4% на кожен градус підвищення температури, а при температурі в 30 В° С і вище-на 4-6% на кожен градус. [6] Також тривалий вплив низьких температур може викликати несприятливі зміни в організмі людини. Місцеве і загальне охолодження організму причина багатьох захворювань, у тому числі і простудних. Будь-яка ступінь охолодження характеризується зниженням частоти серцевих скорочень і розвитком процесів гальмування в корі головного мозку, що веде до зниження працездатності.

Вологість повітря визначається вмістом у ній водяної пари. Розрізняють абсолютну, максимальну і відносну вологість повітря. Абсолютна вологість – це маса водяної пари, містяться в даний момент в певному обсязі повітря. Максимальна – це максимально можливий зміст водяної пари в повітрі при даній температурі повітря (стан насичення). Відносна вологість визначається відношенням абсолютної до максимальної вологості і виражається у відсотках. Фізіологічно оптимальною є відносна вологість в межах 40-60%. Підвищена вологість повітря (75-85%) у поєднанні з низькими температурами надає значне охолоджуючу дію, а в поєднанні з високими температурами сприяє перегрівання організму. Дослідженнями встановлено, що до кінця п'ятигодинного перебування в зоні з температурою 30 В° С і вологістю 80-90% працездатність знижується на 62%. Відносна вологість менше 25% також несприятлива для людини.

Оцінюючи такий санітарно-гігієнічний фактор як освітлення робочого місця, до уваги приймаються такі особливості. При створенні оптимальних умов для діяльності зорового аналізатора потрібно враховувати, що ефективність залежить не тільки від освітленості, але і від таких важливих

функцій ока, як контрольна чутливість, гострота зору, швидкість розрізнення деталей і стійкість ясного бачення.

У виробничих умовах велике значення має можливість розрізнити деталі в найкоротший термін. Швидкість зорового сприйняття підвищується в міру збільшення освітлення. Вона швидко зростає при освітленні в 70-75 Лк. Повільніше – при освітленні в 1000-1200 Лк і більше. Чітке сприйняття предмета очей зберігає певний час. Спокійно очі утримувати виразне зображення розглянутої деталі, тобто стійкість ясного бачення, виражається відношенням часу ясного бачення до загального часу розглянутої деталі. Стійкість ясного бачення залежить від характеру виконуваної роботи, умов виробничого середовища, зокрема, від тривалості освітлення (з поліпшенням освітлення різко підвищується тривалість ясного бачення).

При однаковій нарузі зору стійкість ясного бачення при менш напруженої зорової роботі буде вище, ніж при більш напруженою.

Також на працездатність людини дуже впливає чистота повітряного середовища, виробничі випромінювання.

Комплексна оцінка умов праці на основі спеціальних досліджень факторів виробничого середовища проводиться при атестації робочих місць.

Умови праці розподіляються на 4 класи:

1 клас – оптимальні умови праці – такі умови, при яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримання високо-го рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлені для мікроклімату і факторів трудового процесу. Для інших факторів за оптимальні умовно приймаються такі умови праці, за яких несприятливі фактори виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих за безпечні для населення.

2 клас – допустимі умови праці – характеризуються такими рівнями факто-рів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановле-них гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до

початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працюючих та їх потомство в найближчому і віддаленому періодах.

3 клас – шкідливі умови праці – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство. Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та вираженості можливих змін в організмі працюючих поділяються на 4 ступені:

1 ступінь (3.1) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, які, як правило, викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань (останні відновлюються при тривалішій, ніж початок наступної зміни, перерві контакту з шкідливими факторами) та збільшують ризик погіршення здоров'я;

2 ступінь (3.2) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання виробничо-обумовленої захворюваності, появи окремих ознак або легких форм професійної патології (як правило, без втрати професійної працездатності), що виникають після тривалої експозиції (10 років та більше);

3 ступінь (3.3) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які призводять, окрім зростання виробничо-обумовленої захворюваності, до розвитку професійних захворювань, як правило, легкого та середнього ступенів важкості (з втратою професійної працездатності в період трудової діяльності);

4 ступінь (3.4) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні призводити до значного зростання хронічної патології та рівнів

захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також до розвитку важких форм професійних захворювань (з втратою загальної працездатності);

4 клас – небезпечні (екстремальні) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень.

Розглянемо методи оцінки умов праці.

*Оцінка дії хімічного фактора.* Ступінь шкідливості умов праці встановлюється за максимальними концентраціями шкідливих речовин, а також за середньозмінними (відповідній тривалості робочої зміни).

При одночасній наявності у повітрі робочої зони декількох шкідливих речовин односпрямованої дії виходять з розрахунку суми відношень фактичних концентрацій кожної з них до їх граничнодопустимої концентрації. Якщо сума не перевищує одиницю, то умови праці відповідають допустимим.

Оцінку умов праці при наявності в повітрі робочої зони двох та більшого числа шкідливих речовин різноспрямованої дії здійснюють наступним чином. При одночасній дії кожна речовина оцінюється як окремий фактор, при цьому:

- присутність у повітрі будь-якого числа речовин, рівні впливу яких дорівнюють ступеню 3.1, не підвищують загальної шкідливості умов праці;
- три речовини та більше з рівнями впливу, що відповідають ступеню 3.2., переводять умови праці до ступеня 3.3;
- дві речовини та більше з рівнями впливу, що відповідають ступеню 3.3, підвищують ступінь шкідливості до ступеня 3.4.

Переліки шкідливих речовин однонаправленої дії у повітрі робочої зони затверджуються головним державним санітарним лікарем України у встановленому порядку. При одночасній дії двох та більшого числа речовин у рівнях, що відповідають ступеню 3.4, умови праці до 4 класу не

переводяться. Віднесення умов праці до цього класу може бути здійснене виключно при наявності у повітрі робочої зони шкідливих речовин 1-2 класів небезпечності та речовин, здатних викликати гостре отруєння або таких, які мають подразнювальні властивості, у концентраціях, що відповідають класу

*Оцінка дії факторів біологічного походження.* Оцінку умов праці при наявності в повітрі робочої зони одночасно двох або більше шкідливих чинників біологічного походження (мікроорганізми-продуценти, препарати, що містять живі клітини та спори мікроорганізмів, білкові препарати) або при наявності ризику професійного контакту з патогенними мікроорганізмами здійснюють за найвищим класом та ступенем шкідливості.

Біологічний фактор у загальній оцінці умов праці за ступенем шкідливості або небезпечності незалежно від кількості шкідливих чинників біологічного походження рахується як один самостійний фактор.

*Оцінка впливу віброакустичних факторів.* Ступінь шкідливості та небезпечності умов праці при дії віброакустичних факторів встановлюється з урахуванням їх часових характеристик (постійний, непостійний шум, загальна та локальна вібрація, інфразвук, повітряний та контактний ультразвук). Контроль за рівнями шуму та його оцінка здійснюються згідно з Державними санітарними нормами виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку № 3.3.6.037-99 та ГОСТ 12.1.050-86, ГОСТ 12.1.003-83, ДСТУ 2867-94.

Оцінка умов праці при впливі на працюючих постійного шуму здійснюється за результатами вимірів рівня звуку за шкалою «А» вимірювача шуму на часовій характеристиці «повільно». При дії протягом зміни на працюючого шумів з різними часовими (постійного, непостійного: шум, рівень якого коливається, переривчастий, імпульсний) і спектральними (тональний) характеристиками та різноманітних комбінацій таких шумів вимірюють або розраховують еквівалентні рівні звуку.

Оцінка постійної вібрації (загальної, локальної), що діє на працюючих, здійснюється згідно з Державними санітарними нормами виробничої

загальної та локальної вібрації № 3.3.6.039-99 – методом інтегральної оцінки за частотою параметра, що нормується. При комбінованій дії вібрації різних видів (локальна, загальна, імпульсна) загальна оцінка проводиться за найвищим класом та ступенем шкідливості фактора.

*Визначення класу умов праці при дії інфразвуку.* Контроль за рівнями інфразвуку та його оцінка здійснюються згідно з Державними санітарними нормами виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку № 3.3.6.037-99.

Оцінка умов праці при дії постійного інфразвуку здійснюється за результатами вимірів загального рівня звукового тиску за шкалою «лінійна» в дБ Лін (за умови, що різниця між рівнями, виміряними за шкалою «Лінійна» та «А» на характеристиці шумоміра «повільно», становить не менш ніж 10 дБ).

Оцінка умов праці при дії на працюючого непостійного інфразвуку здійснюється за результатами виміру чи розрахунку еквівалентного (по енергії) загального рівня звукового тиску в дБ Лін (екв) відповідно до додатків 2 та 3 ДСН № 3.3.6.037-99.

Контроль за рівнями ультразвуку та його оцінка здійснюються згідно з Державними санітарними нормами виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку № 3.3.6.037-99 ГОСТ 12.4.077-79 «ССБТ. Ультразвук. Метод измерения звукового давления на рабочих местах» і ГОСТ 12.1.001-89 «ССБТ. Ультразвук. Общие требования безопасности».

Оцінка умов праці при дії повітряного ультразвуку (з частотами коливань в діапазоні від 12,5 до 100 кГц ) здійснюється за результатами вимірів рівня звукового тиску (в дБ) в нормованих смугах із середньгеометричними частотами, що охоплюють робочу частоту джерела ультразвукових коливань.

Оцінка умов праці при дії контактного ультразвуку здійснюється за результатами вимірів пікового значення логарифмічного рівня віброшвидкості (дБ) на робочій частоті джерела ультразвукових коливань.

*Оцінка умов праці за показниками мікроклімату.* Віднесення умов праці до того або іншого класу шкідливості та небезпечності за показниками мікроклімату здійснюється за показником, який отримав найвищий ступінь шкідливості з врахуванням категорії важкості праці за рівнем енергозатрат згідно з ГОСТ 12.1.005-88 та результатами досліджень важкості праці. Для оцінки мікроклімату використовуються або результати вимірювань його складових згідно ДСН 3.3.6.042-99, або інтегральний показник теплового навантаження середовища (ТНС-індекс, при наявності теплового опромінення не вище 1000 Вт/кв. м для виробничих приміщень незалежно від пори року та відкритих територій у теплу пору року).

## **РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА УМОВ ПРАЦІ У ТДВ «ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД»**

### **2.1 Загальна характеристика та основні показники діяльності ТДВ «Яготинський маслозавод»**

Історія Яготинського маслозаводу починається з червня 1956 року, коли він був створений як підприємство з переробки молока та вершків, ставши одним з найбільших молокопереробних підприємств області.

У 1960-ті роки завод був реконструйований, оснащений новим обладнанням і переведений на природний газ, що дозволило збільшити його переробні потужності до 100 тонн молока на добу.

За радянських часів маслозавод входив до числа найбільших підприємств міста. Після проголошення незалежності України державне підприємство було перетворено у відкрите акціонерне товариство.

У 2006 році завод увійшов до складу групи компаній «Молочний альянс», після чого на Яготинському маслозаводі відбулася суттєва реконструкція і технічне переоснащення.

Сьогодні АТ «Молочний альянс» – компанія з централізованою структурою управління фінансами, закупівлями, маркетингом, виробництвом, логістикою та продажами. До складу Групи входять підприємства з виробництва сирів, незбираномолочної та кисломолочної продукції, підприємства зі збору та обробки молока та молочної продукції, а також компанії, які здійснюють реалізацію продукції в Україні та за кордоном.

Компанія знаходиться в безперервному пошуку нових прогресивних рішень і нових продуктів. Впроваджуються інноваційні технології, постійно удосконалюються принципи управління бізнесом, зокрема всі найбільші заводи сертифіковані за міжнародними стандартами управління та контролю якості ISO 9000 та HACCP, що дозволяє підприємствам Групи компаній «Молочний альянс» відповідати сучасним вимогам ринку.

Виробничі потужності Групи компаній «Молочний Альянс» дозволяють задовольняти потреби внутрішнього ринку та експортувати свою продукцію за кордон.

Нині ТДВ «Яготинський маслозавод» є одним з найбільших вітчизняних виробників молочної продукції. Кількість працівників на сьогоднішній день становить понад 900 осіб.

Згідно даних довідки Єдиного державного реєстру підприємств та організацій підприємство має наступні ознаки юридичної особи:

1. Ідентифікаційний код: 00446003
2. Місцезнаходження: 07700, Київська обл., Яготинський район, місто Яготин, вулиця Шевченка, 213
3. Організаційно-правова форма: Товариство з додатковою відповідальністю
4. Види діяльності за КВЕД-2010: 10.51 Перероблення молока, виробництво масла та сиру, 46.33 Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами
5. Інституційний сектор економіки за КІСЕ: S.11002 Приватні нефінансові корпорації

На сьогодні Яготинський маслозавод випускає 36 видів молочної продукції під ТМ «Яготинське»: масло, молоко, сметану, кефір, ряжанку, термостатну молочну продукцію, м'які і кисломолочні сири, йогурти, ноу-хау підприємства – питну закваску з наповнювачами та без них, а також новинки: функціональний кисломолочний продукт Геролакт, Какао на молоці, Велике молоко та кефір.

Візитівкою заводу вже багато років вважається вершкове масло ТМ «Яготинське», яке за майже 60-річну історію свого існування отримало безліч нагород, високу репутацію та любов українців. Гордістю підприємства також є унікальний кисломолочний продукт – закваска «Яготинська» з підвищеним вмістом спеціально підібраних корисних молочнокислих

бактерій, які забезпечують продукту м'який приємний смак і виняткову користь для організму. Яготинський маслозавод першим розробив і налагодив випуск готових до вживання заквасок, створивши нову товарну категорію на українському молочному ринку. Про стрімкий розвиток категорії заквасок свідчить постійне зростання обсягів виробництва та реалізації цього продукту на підприємстві (з 300 до 30 000 літрів на добу за десять років існування закваски).

Виробництво нових асортиментних позицій під ТМ «Яготинське», таких як: сир «Домашній», термостатна продукція (простокваша, ряжанка, сметана з печі), Геролакт і Какао, стало можливим завдяки установці нового обладнання на підприємстві. У цеху кисломолочної продукції відбулася реконструкція технологічних ліній із вводом в експлуатацію 17 ємностей загальним об'ємом 92 м<sup>3</sup> для приготування різних видів кисломолочної продукції, двох установок для пастеризації та охолодження з виробничою потужністю 10 000 та 5 000 літрів на годину, фасувальних автоматів і ємностей для ферментації. Нове обладнання працює в автоматичному і напівавтоматичному режимі, забезпечуючи також приготування йогурту, ряжанки, кефіру, пряженого і пастеризованого молока.

З метою поліпшення якості продукції на Яготинському маслозаводі встановлено сучасне високотехнологічне обладнання закритого циклу від світових виробників, яке виключає безпосереднє втручання людини у виробничий процес, починаючи від забору сировини і закінчуючи фасуванням готової продукції. Це гарантує безпеку і якість продукту.

З моменту заснування підприємства продукція Яготинського маслозаводу високо оцінюється на загальнодержавному рівні, має багато нагород і дипломів:

1) Переможець Всеукраїнського конкурсу товарів та послуг «100 кращих товарів України» за продукт функціональний харчовий кисломолочний «Геролакт», 3,2% жиру, 2015 р.

2) Гран-прі Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за продукт функціональний харчовий кисломолочний «Геролакт», 3,2% жиру, 2015 р.

3) Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Масло солодковершкове екстра 82,5% жиру ТМ «Яготинське», 2015 р.

4) Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за напій молочний з какао пастеризований «Какао на молоці» 3,2% жиру ТМ «Яготинське», 2015 р.

5) Срібна медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Масло солодковершкове «Селянське» 73% жиру ТМ «Яготинське», 2015 р.

6) Переможець Всеукраїнського конкурсу товарів та послуг «100 кращих товарів України» за молоко питне пастеризоване «Велике молоко» 3,2% жиру, 2014 р.

7) Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Масло солодковершкове «Екстра» 82,5% жиру ТМ «Яготинське», 2014 р.

8) Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Молоко коров'яче питне пастеризоване «Велике» 3,2% жиру ТМ «Яготинське», 2014 р.

9) Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Ряжанку з печі 4% жиру ТМ «Яготинська», 2014

р.

10) Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за напій кисломолочний «Закваска» з наповнювачем «груша з ароматом ванілі» 2,5% жиру ТМ «Яготинська», 2014 р.

11) Гран-прі дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів від Національної асоціації молочників України «Укрмолпрому» Центральної галузевої дегустаційної комісії за кисломолочний продукт Простокваша з печі ТМ «Яготинська» 2,5% жиру, 2011 р.

12) Золота медаль дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів від Національної асоціації молочників України «Укрмолпрому» Центральної галузевої дегустаційної комісії за Ряжанку ТМ «Яготинська» з печі 2,5% жиру, 2011 р.

13) Золота медаль дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів від Національної асоціації молочників України «Укрмолпрому» Центральної галузевої дегустаційної комісії за Закваску ТМ «Яготинська» 2,5% жиру персик-маракуя, 2011 р.

14) Переможець Національного конкурсу «100 кращих товарів України» в номінації «Продукція – продовольчі товари» – Продукт кисломолочний «Закваска Яготинська», 2010 р.

15) На спеціалізованій міжгалузевій виставці «Молочна і м'ясна індустрія XXI століття» на засіданні Галузевої дегустаційної комісії з оцінки якості завод було нагороджено Дипломом Золота медаль у номінаціях: «Масло селянське солодковершкове» та «Масло солодковершкове несолоне», 2006 р.

16) Диплом Срібна медаль спеціалізованої міжгалузевій виставки «Молочна і м'ясна індустрія XXI століття» у номінації «Сири м'які» за сир «Адигейський», 2006 р.

Для більш детальної характеристики діяльності ТДВ «Яготинський

маслозавод» нами охарактеризовано його основні техніко-економічні показники діяльності за 2018-2020 роки (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

**Звіт про фінансові результати (Звіт за сукупний дохід) за 2018-2020 роки**

№	Показник	Роки			Абсолютне відхилення, +, -		Темп зростання, %	
		2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
1	Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис. грн.	3201672	3160485	3166323	-41187	5838	98,71	100,18
2	Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	898	948	918	50	-30	105,57	96,8
3	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	109285	147942	163734	38657	15792	135,37	110,67
4	Продуктивність праці, тис. грн./особу	3565,34	3333,84	3449,15	-231,5	115,31	93,51	103,46
5	Середньомісячна оплата праці, грн./особу	10,14	13,00	14,86	2,86	1,86	128,21	114,31
6	Середньорічна вартість основних засобів (по залишковій вартості), тис. грн.	252970	294363	374736	41393	80373	116,36	127,30
7	Фондовіддача, грн./грн.	12,66	10,74	8,45	-1,92	-2,29	84,83	80,86
8	Коефіцієнт оборотності оборотних коштів	1,05	0,87	0,80	-0,18	-0,07	82,86	91,95
9	Середньорічна вартість активів, тис. грн.	759258,5	904067	991919,5	144808,5	87852,5	119,07	109,72
10	Власний капітал, тис. грн.	3797	3797	3797	0	0	100	100
11	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	2342351	2566752	2657868	224401	91116	109,58	103,55
12	Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн.	2531530	2848388	2930322	316858	81934	112,52	102,87
13	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	253732	184741	129547	-68991	-55194	72,81	70,12
14	Рентабельність продукції, %	10,83	7,20	4,87	-3,63	-2,33	x	x
15	Рентабельність власного капіталу, %	14,83	9,39	5,78	-5,44	-3,61	x	x
16	Рентабельність активів, %	5,82	3,59	2,23	-2,23	-1,36	x	x

Джерело: складено на основі даних підприємства

З даних таблиці 2.1 бачимо, що в 2019 році в порівнянні з 2018 роком, можна зробити наступні висновки: чистий дохід підприємства мав тенденцію до збільшення при відповідному зростанні витрат підприємства. Чистий дохід від реалізації продукції зріс на 0,18% в 2020 р. в порівнянні до 2019 р. Спостерігається тенденція збільшення собівартості реалізованої продукції. Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції у відповідно також збільшилися на 40,91% у 2020 році в порівнянні до 2019 року.

Як бачимо з таблиці, чистий прибуток зменшився, але попри зменшення даного показника підприємство ТДВ «Яготинський маслозавод» має прибуткову діяльність.

Дані рентабельності свідчать про ефективну господарську діяльність ТДВ «Яготинський маслозавод» та його ділову активність. ТДВ «Яготинський маслозавод», у якого сума продажу перевищує витрати на виробництво, управління підприємством і продаж продукції, називають прибутковим. Рентабельність продукції має тенденцію до спаду, що означає в 2018 році скільки прибутку отримало підприємство в розрахунку на одну гривню понесених витрат 10,83 коп., то в 2020 році 4,87 коп. Попри це даний показник все рівно має достатній рівень. Водночас показники рентабельності роботи підприємства забезпечують достатньо високі доходи підприємства.

## **2.2. Оцінка ефективності використання персоналу ТДВ «Яготинський маслозавод»**

Проведемо оцінку ефективності використання персоналу на досліджуваному підприємстві. У таблиці 2.2 наведено показники використання робочого часу працівниками ТДВ «Яготинський маслозавод».

Невідпрацьований час в 2019 році – 70 люд. год, в 2020 році – 60 люд. год. Щорічних відпусток у 2019 році було 25 люд. годин, а у 2020 році 20 люд. годин, що на 45 % менше ніж у 2019 році.

## Використання робочого часу працівниками підприємства

Показники	2019		2020		Відхилення	
	люд. -год	%	люд. -год	%	абсолютне +/-	у структурі, %
Фонд робочого часу	1970	100	2000	100	30,00	-
Відпрацьований час	1904	96,45	1944	97,00	40,00	0,55
Невідпрацьований час	70	3,55	60	3,00	10,00	-0,55
- щорічних відпусток (основних та додаткових)	25	35,71	20	33,33	-5	-2,38
- тимчасової непрацездатності	15	21,43	20	3,33	5	11,9
- відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	30	42,86	20	33,33	-10	-9,53
- інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	-	-	-	-	-	-
- переведення з економічних причин на неповний робочий день	-	-	-	-	-	-
- масових невиходів на роботу (страйків)	-	-	-	-	-	-
- інші	-	-	-	-	-	-

Джерело: складено на основі даних підприємства

Невідпрацьований час з причин тимчасової непрацездатності в 2019 році – 15 люд. год, в 2020 році – 20 люд. год. Відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін в 2019 році – 30 люд. год, в 2020 році – 20 люд. год.

Дослідивши динаміку номінального та ефективного фонду робочого часу одного середньооблікового працівника складає в 2019 році – 240 днів, а в 2020 році – 225 році, що на 15 днів менше попереднього періоду. Аналогічно зменшився ефективний фонд робочого часу на 40 год.

Структуру працівників підприємства представлено в таблиці 2.3.

Середньооблікова кількість штатних працівників в 2019 р. – складала 948 осіб, а в 2020 р. – 918 осіб, як видно з динаміки вона зменшилася на 30 осіб. Кількість обслуговуючого персоналу в 2018-2019 рр. – 7 осіб.

## Структура працівників підприємства

Показники	2019 р.		2020 р.		Відхилення	
	осіб	%	осіб	%	абсолютне +/- осіб	структурні зрушення, п.п.
Середньооблікова кількість штатних працівників, всього:	948	100	918	100	-30	-
Промислово-виробничий персонал в т.ч.:	896	94,51	863	94,01	-33	-0,5
- робітники	620	69,17	599	69,41	-21	0,24
- керівники	28	3,13	30	3,48	2	0,35
- спеціалісти	147	16,41	136	15,76	-11	-0,65
- службовці	101	11,27	98	1,35	-3	0,08
- інший персонал (молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні)	52	5,49	55	5,99	3	0,5

Джерело: складено на основі даних підприємства

Кількість промислово-виробничого персоналу також мала тенденцію до зменшення на 33 особи, а молодший обслуговуючий персонал навпаки мав тенденцію збільшення на 3 особи.

Аналіз персоналу за ознакою статті показав, що на досліджуваному підприємстві працює більше жінок, як у 2017 році, так і у 2018 році. Так, у 2017 році співвідношення чоловіків і жінок склало відповідно 430 та 479 особи, а у 2018 році – 416 та 482 осіб. Тобто, у 2018 році порівняно з 2017 роком зменшилася кількість: чоловіків – на 14 осіб; жінок – збільшилось на 3 особи. Динаміку структури співвідношення чоловіків і жінок відображено в таблиці 2.4.

Для оцінки кадрового забезпечення досліджуваного підприємства нами проведено аналіз руху працівників підприємства протягом 2018-2020 років. Результати аналізу відображено у таблиці 2.5.

Середньооблікова кількість штатних працівників в 2019 році – 948 осіб, в 2020 році – 918 осіб. Кількість прийнятих штатних працівників в 2019 році – 208 осіб, в 2020 році – 199 осіб. Кількість звільнених штатних працівників в

Таблиця 2.4

**Динаміка гендерної структури персоналу ТДВ «Яготинський  
маслозавод» за 2019-2020 рр.**

Показники	Кількість по роках, осіб		У % до загальної чисельності (питома вага)		Відхилення	
	2019 р.	2020 р.	2019 р.	2020 р.	абсолютне +/- осіб	структурні зрушення, п.п.
<b>Промислово-виробничий персонал</b>						
Чоловіки	97	411	44,31	47,62	14	3,31
Жінки	499	452	55,69	52,38	-47	-3,31
Разом	896	863	100	100	-33	-
<b>Молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні</b>						
Чоловіки	26	27	50,00	49,09	1	-0,91
Жінки	26	28	50,00	50,91	2	0,91
Разом	52	55	100	100	3	-

Джерело: складено на основі даних підприємства

Таблиця 2.5

**Рух працівників ТДВ «Яготинський маслозавод» у 2019-2020 рр.**

Показники	2019	2020	Абсолютне відхилення, ±	Темп росту, %
Середньооблікова кількість штатних працівників	948	918	-30	96,84
Кількість прийнятих штатних працівників	208	199	-9	95,67
Кількість звільнених штатних працівників, всього в т.ч.:	256	272	16	106,25
- із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників)	5	3	-2	60,00
- із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо)	251	269	18	107,17
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	981	934	-47	95,21
Коефіцієнт загального обороту	0,48	0,51	0,03	x
Коефіцієнт обороту по прийому	0,22	0,21	-0,01	x
Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,27	0,30	0,03	x
Коефіцієнт плинності кадрів	0,26	0,29	0,02	x
Коефіцієнт відновлення працівників	0,81	0,73	-0,08	x
Коефіцієнт постійності кадрів	1,03	1,02	-0,01	x

Джерело: складено на основі даних підприємства

2019 році – 256 осіб, в 2020 році – 272 особи. Як видно з таблиці, коефіцієнт плинності кадрів є досить високим і складає 0,29%.

У таблиці 2.6 наведено показники продуктивності праці персоналу ТДВ «Яготинський маслозавод».

Таблиця 2.6

**Продуктивність праці у ТДВ «Яготинський маслозавод»**

№	Показник	2019 р.	2020 р.	Абсолютне відхилення, ±	Темп росту, %
Вихідні дані					
1	Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	3160485	3166323	5838	100,18
2	Обсяг виробленої продукції, натуральні одиниці, тис. т	1850,8	1862,7	11,9	100,64
3	Середньооблікова кількість ПВП, всього, осіб в т.ч.: - робітники, осіб	948	918	-30	96,84
		620	599	-15	96,61
4	Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.-днів	238	243	5	104,20
5	Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.-годин	1904	1944	40	102,10
Розрахункові показники					
6	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (n.1/n.3)	3333,85	3449,15	115,3	103,46
7	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (n.2/n.3)	1,95	2,03	0,08	104,10
8	Середньорічний виробіток на одного робітника (n.1/n.3.1)	5097,56	5286,02	188,46	103,70
9	Середньорічний виробіток на одного робітника (n.2/n.3.1)	2,99	2,03	-0,96	67,89
10	Середньогодинний виробіток одного робітника (n.1/n.5)	1659,92	1628,77	-31,15	98,12
11	Тривалість робочого дня (n.5/n.4)	8	8	-	-
12	Відпрацьовано одним робітником в рік (n.4/n.3.1)	0,38	0,40	0,02	105,26
13	Питома вага робітників в складі ПВП (n.3.1/n3)	0,65	0,65	-	x

Джерело: складено на основі даних підприємства

З даних таблиці ми бачимо, що кількість виробленої продукції була збільшена за рахунок ефективного управління підприємством.

Фонд робочого часу в 2019 році – 2000 люд.-годин, в 2020 році – 1960 люд.-годин. У 2019 році працівники відпрацювали 1904 люд.-годин, а у 2020 році 1944 люд.-годин.

За даними таблиці середньорічний виробіток на одного працівника ПВП ТДВ «Яготинський маслозавод» збільшився на 3,46% внаслідок збільшення чистого доходу підприємства.

Середньорічна середньорічний виробіток на одного робітника зменшилась в 1,88 рази, тобто якщо в 2019 р. кожен робітник забезпечував надходження на підприємство 1659,92 тис. грн. то в 2020 р. – 1628,77 тис. грн.

Отже, в ході проведення аналізу персоналу на ТДВ «Яготинський маслозавод» було визначено, що протягом 2019-2020 рр. середньооблікова чисельність персоналу мала тенденцію до зменшення.

### **2.3 Аналіз умов праці персоналу ТДВ «Яготинський маслозавод»**

ТДВ «Яготинський маслозавод» чітко дотримується вимог законодавства про працю в Україні, зокрема, ст. 2-1 КЗпП України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Для працівників підприємства було виконано такі дії:

- створено умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечено жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснюється рівна оплата праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживаються заходи щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;

• особлива увага приділяється на підприємстві праці осіб з інвалідністю, соціально незахищених верств населення.

На підприємстві створена служба з охорони праці, в яку входять заступник генерального директора з охорони праці, начальники цехів та структурних підрозділів, відповідальні за охорону праці у своїх цехах та підрозділах. Також діє система управління охороною праці. Відповідальні за охорону праці керівники структурних підрозділів у своїй роботі керуються внутрішніми нормативними документами:

1. Положенням про систему управління охороною праці;
2. Положенням про службу охорони праці;
3. Положенням про комісію з охорони праці;
4. Контроль за станом охорони праці;
5. Положенням про розробку інструкцій з охорони праці;
6. Положенням про навчання, інструктаж та перевірку знань працівників з питань охорони праці;
7. Положенням про атестацію робочих місць;
8. Положенням про роботи підвищеної небезпеки;
9. Ведення робіт в електроустановках споживачів;
10. Положенням про нагляд за будівлями та спорудами;
11. Ведення газонебезпечних робіт;
12. Ведення робіт на вибухопожежонебезпечних об'єктах;
13. Положенням про проведення медоглядів працівників;
14. Організація пожежної безпеки, контроль за станом пожежної безпеки та ін.

Усі основні спеціалісти періодично 1 раз на 3 роки проходять навчання з охорони праці в навчальному комбінаті. Додатково і щорічно працівники, задіяні на роботах підвищеної небезпеки, проходять навчання та перевірку знань з охорони праці.

Кожні 2 роки цим працівникам за рахунок коштів підприємства проводять спеціальний медогляд та один раз на 5 років проводиться атестація

кожного робочого місця. Після отримання результатів атестації робочих місць працівникам видається спецхарчування (молоко), проводяться доплати та надаються додаткові відпустки.

У відповідності до висновків атестаційної комісії у цехах і дільницях проводяться роботи по усуненню шкідливих умов праці, а саме: всі цехи обладнані вентиляцією, кондиціонерами. Обладнання, що спричиняє великий шум замінюється на безшумне, підлога в цехах покрита протислизькою плиткою. Майже в кожному виробничому підрозділі є побутові кімнати, в яких є шафи для спецодягу, душові кімнати.

На теперішній час у ТДВ «Яготинський маслозавод» широко запроваджується комплексна автоматизація технологічних процесів, яка дає змогу поряд з високими темпами зростання продуктивності праці, підвищенням якості продукції, поліпшити умови та охорону праці.

Такі умови праці визначаються стабільністю роботи устаткування і характеризуються монотонністю, великою мотивацією значимості діяльності в силу високої ціни помилок, що потребує від людини нервово-емоційного напруження уваги та зору, яка займає 60-80 % робочого часу.

## **РОЗДІЛ 3. РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМИ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ У ТДВ «ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД»**

### **3.1 Заходи щодо покращення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод»**

Створення безпечних умов праці, попередження професійних захворювань і виробничого травматизму – це важливі завдання, що стоять перед кожним підприємством, зокрема й перед ТДВ «Яготинський маслозавод».

Упровадження комплексу економічних, технічних, санітарно-гігієнічних і правових заходів, спрямованих на прискорення технічного прогресу (автоматизацію та механізацію виробничих процесів, заміну ручної праці машинами), сприяє подальшому поліпшенню умов праці.

Разом з тим, рівень розвитку техніки поки що не може забезпечити створення в усіх випадках і всім працівникам належних умов праці, що виключають вплив шкідливих умов праці на людський організм. Тому для таких працівників законодавством передбачено різні пільги і компенсації. Серед цих пільг – лікувально-профілактичне харчування для працівників, зайнятих на роботах з особливо шкідливими умовами праці, для зміцнення їх здоров'я і попередження професійних захворювань згідно з Переліком виробництв, професій і посад, робота в яких дає право на безкоштовне одержання лікувально-профілактичного харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці. Витрати, пов'язані з безплатною видачею такого харчування працівникам, повинні проводитися за рахунок собівартості продукції, а в бюджетних організаціях – за рахунок асигнувань з бюджету.

Працівникам, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці, передбачено видачу молока. Основна мета видачі молока – підвищення опору організму людини несприятливим факторам виробничого середовища.

Таким працівникам надається додаткова відпустка до основної і встановлюється скорочений робочий день згідно зі Списком виробництв,

цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на додаткову відпустку та скорочений робочий день.

При скороченні робочого дня людина працює і відчуває на собі вплив шкідливих речовин не повний нормований робочий день (вісім годин), а на певний визначений час менше. Завдяки цьому часу відпочинку їй легше повернутися до нормального самопочуття.

Такий вид компенсації, як додаткові відпустки, скорочений робочий день спрямовані на те, щоб людина, яка працює в умовах, небезпечних для її здоров'я та життєдіяльності, мала більше часу на відтворення своїх життєвих сил.

Усі види компенсації (скорочений робочий день, додаткова відпустка, пенсії за віком на пільгових умовах) спрямовані на збільшення часу відпочинку від небезпечної, напруженої праці.

Грошовою компенсацією працівникам за роботу у шкідливих умовах є доплати за несприятливі умови праці, які можуть здійснюватися шляхом підвищення тарифних ставок та посадових окладів, урахування дійсного стану умов праці при їх встановленні.

Традиційний підхід до побудови тарифної системи передбачає використання кількох рівнів тарифних ставок першого розряду, що було введено в тарифну систему 1986 р. і в різних модифікаціях застосовується багатьма підприємствами, зокрема за умови праці передбачалися різні рівні тарифних ставок залежно від умов праці.

У більшості ж галузей відхилення умов праці компенсується встановленням доплати. Законодавством передбачено, що підприємство самостійно встановлює форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників. Закон України «Про оплату праці» (ст. 15) конкретизує цю норму й передбачає, зокрема, що умови впровадження й розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством,

генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Компенсаційні доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, включають доплати:

- за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці;
- за інтенсивність праці;
- за роботу у нічний час;
- за перевезення небезпечних вантажів.

Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі атестації робочих місць та оцінки фактичних умов зайнятості робітників на цих місцях.

На підприємствах установлюють розміри доплат: від 4 до 24% тарифної ставки (посадового окладу). Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Власник за свої кошти (з прибутку) може додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) додаткові пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством (відпустки більшої тривалості, надбавки за особливі умови праці, додаткові перерви, безплатні обіди).

Слід зазначити, що застосування на виробництві застарілих технологій та матеріалів, нестача технічних засобів захисту працівників і відповідних коштів у підприємств для оптимізації умов праці спричиняють надання майже третині працівників промисловості, будівництва, транспорту, сільськогосподарського виробництва пільг та компенсацій за роботу в шкідливих і важких умовах праці.

До основних напрямків функціонування системи соціально-економічного управління умовами праці можна віднести:

- підвищення економічної відповідальності власників підприємств за шкоду, що заподіяна здоров'ю працюючих несприятливими умовами праці;

- управління витратами, пов'язаними з умовами праці, дозволяє вирішувати проблеми фінансування заходів з охорони праці на підприємствах;
- стимулювання посилення діяльності та зацікавленості у поліпшенні умов праці;
- створення і забезпечення системи соціальних пільг і гарантій, впровадження соціальних і соціально-психологічних методів управління та заходів щодо поліпшення умов та охорони праці.

Управління умовами праці – це безперервний процес здійснення організаційно-технічних, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих і шкідливих факторів на організм людини.

Завдання управління умовами праці такі: забезпечення повної реалізації конституційного права працівників на безпечні й здорові умови праці, підвищення ефективності виробництва на базі поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища. Важливою функцією управління є планування заходів з поліпшення умов праці.

Політика в сфері охорони праці є основою діяльності підприємства, включає наступні зобов'язання і спрямована на:

- комплексне розв'язання завдань охорони праці згідно вимог законодавства України, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворювань;
- пріоритет життя і здоров'я працівників, повну відповідальності керівників вищої та середньої ланки за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції вживання всіх заходів щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- інформування, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

- організацію, діяльність з планування, обов'язки, відповідальність, досвід, методи, методика, процеси та ресурси для формування, виконання, аналізу та актуалізації політики в галузі охорони праці;

- політика щодо охорони праці служить вихідним стержнем для встановлення цілей та задач в загальному для підприємства;

- дана політика включає обов'язки щодо постійного покращення періодично переглядається з ціллю забезпечення відповідності до потреб підприємства;

- спрямована на використання та урахування світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці [3, с. 40].

Пріоритетні напрямки роботи керівництва, які обов'язково повинні бути відображені в основних положеннях колективного договору. Основним з цих напрямків повинно стати забезпечення функціонування ефективної системи управління умовами та охороною праці, для чого потрібно:

- вчасно розробляти, переглядати і затверджувати положення, інструкції та інші нормативні акти з охорони праці, інформувати про це працівників;

- здійснювати постійний контроль за дотриманням працівниками вимог технологічних процесів, правил поведження з машинами, механізмами, технікою та устаткуванням, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт згідно з нормативними актами з охорони праці;

- здійснювати постійний контроль за дотриманням працівниками вимог технологічних процесів, правил поведження з машинами, механізмами, технікою та устаткуванням, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт згідно з нормативними актами з охорони праці;

- виконувати у встановлений термін комплексні заходи, що забезпечують досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж та ін.;

- забезпечувати фінансування цільових витрат на реалізацію комплексних заходів щодо охорони праці в розмірі не менше ніж 0,6% від суми реалізованої продукції, робіт, послуг;

- проводити, відповідно до затвердженого графіка, атестацію робочих місць в структурних підрозділах, за її результатами розробляти і впроваджувати організаційно-технічні заходи щодо поліпшення умов праці, а також визначати переліки пільгового пенсійного забезпечення та прав працівників на одержання відповідних пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і тяжких умовах праці;

- створити банк даних про стан здоров'я працівників підприємства;

- заохочувати працівників підприємства за активну участь та ініціативність у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та поліпшення умов праці.

Для забезпечення високої продуктивності праці, збереження здоров'я, доброго самопочуття, а також продовження активного довголіття необхідно контролювати та оптимізувати сукупність параметрів виробничого середовища:

- 1) метеорологічні: температура, вологість, швидкість руху повітря;

- 2) світлотехнічні: освітлення, кольорове забезпечення, інфрачервоне випромінювання, ультрафіолетове випромінювання;

- 3) бароакустичні: атмосферний тиск, звук, шум;

- 4) механічні: прискорення, вібрації.

Комплекс заходів щодо підвищення працездатності працівників на оптимальному рівні реалізується на техніко-організаційному, соціально-економічному, санітарно-гігієнічному, медико-біологічному, психологічному напрямках.

Могутнім фактором високої працездатності і продуктивності праці є оптимізація трудових навантажень на основі механізації і автоматизації виробничих процесів, удосконалення технології, скорочення і ліквідації важкої ручної праці. Доведено, що при правильній організації праці на легких роботах спостерігається найбільша тривалість фази стійкого стану, а на важких роботах вона нетривала.

Високий рівень працездатності безпосередньо залежить від умов праці, оскільки поліпшення їх супроводжується зменшенням енергетичних затрат організму на подолання несприятливого впливу факторів виробничого середовища [17].

Важливим напрямком підвищення працездатності працюючих є ритмізація трудових процесів, оптимізація темпу роботи, а також раціоналізація трудових рухів на фізіологічній основі, що сприяє формуванню і закріпленню робочих динамічних стереотипів, а отже зменшенню м'язових і вольових зусиль.

Ритмічна робота підвищує функціональні можливості організму, сприяє його тренуваності і забезпечує економізацію енергетичних затрат. Економізація функціональних затрат досягається завдяки стійкій домінанті і автоматизму дій, що виключає зайві рухи, розсіювання уваги тощо.

Особливе значення для підтримання працездатності працівників на високому рівні має раціональний режим праці і відпочинку. Дослідження показують, що впровадження раціонального режиму праці і відпочинку на підприємствах забезпечує підвищення продуктивності праці на 8-10 %, сприяє поліпшенню фізіологічного стану працівників (зменшується частота пульсу в процесі роботи, підвищується м'язова витривалість в кінці зміни, покращується координація рухів).

Профілактичні заходи щодо попередження виникнення профзахворювань та отруень:

- 1) заміна шкідливих і особливо отруйних речовин на виробництві на менш шкідливі і отруйні;
- 2) механізація та автоматизація виробничих процесів, раціоналізація технології та герметизація апаратури;
- 3) стандартизація сировини з метою зниження отруйних домішок;
- 4) виділення найбільш небезпечних шкідливих процесів в спеціальні ізольовані приміщення;
- 5) загальнообмінна вентиляція, місцева вентиляція, встановлення витяжних шаф;

б) заходи з особистої гігієни та періодичний медогляд;

7) санітарно-технічна пропаганда та інструктаж.

До індивідуальних засобів захисту від токсичних речовин належать:

- респіратори та протигази (захист органів дихання);
- спецокуляри зі щільно прилягаючими оправами (захист очей);
- спецодяг, спецвзуття, рукавиці, мазі і пасти, мило (захист шкіри).

Отже, розміщення виробничого обладнання повинно забезпечувати безпеку працюючих та відповідати ергономічній і технологічній раціональності. Також потрібно збільшити бюджет на охорону праці.

Визначені напрямки, існуючі заходи та методи управління, аналіз факторів дозволяють розробити механізм функціонування системи соціально-економічного управління умовами та охороною праці у ТДВ «Яготинський маслозавод».

Зазначений механізм базується на сполученні різноспрямованих методів управління, розширенні їх переліку, враховує чинники зовнішнього середовища та внутрішньої сфери виробництва, втілює комплексний підхід до вирішення існуючих проблем в сфері охорони праці та поліпшення умов праці і спрямований на отримання позитивних соціально-економічних результатів.

Отже, для покращення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод» необхідно:

- ✓ удосконалення технологічних процесів, збільшення рівня механізації та автоматизації виробничих процесів;
- ✓ впровадження дистанційного управління виробничими процесами для виведення людини з зони несприятливих умов праці;
- ✓ дотримання регламентів проведення оглядів, поточних і планових ремонтів обладнання, його модернізації, удосконалення конструкцій устаткування або заміна застарілого та зношеного устаткування новим;
- ✓ раціональне планування та інженерне забезпечення виробничих процесів;
- ✓ улаштування та реконструкція діючих вентиляційних систем;

✓ виготовлення та установка ефективних інженерно-технічних засобів охорони праці (огорожень, засобів сигналізації, контролю запобіжних пристроїв тощо);

✓ реалізація конструктивних рішень для доведення до норми рівнів шуму, вібрації, температурного режиму, освітлення тощо;

✓ раціоналізація режимів праці та відпочинку;

✓ забезпечення захист працівників від шкідливих і небезпечних факторів;

✓ використання індивідуальних засобів захисту;

✓ регулярне проведення медогляду (раз на рік), приділення постійної уваги результатам медичних оглядів працівників; відповідності даних, отриманих під час оглядів, даним медичних карток з метою уникнення допуску до роботи осіб з медичними протипоказаннями

✓ удосконалення робочого місця;

✓ організація побутових приміщень, роздягалень, душових тощо.

Успіх роботи щодо забезпечення сприятливих умов праці значною мірою залежить від аналізу стану рівня безпеки праці, ранжування небезпечних та шкідливих виробничих факторів із врахуванням особливостей трудового процесу. Підвищення рівня безпеки досягається проведенням комплексу інженерно-технічних та організаційних заходів.

Ці заходи, перебуваючи у тісному зв'язку, впливають на процес формування безпечних умов праці. Наприклад, чим кращий стан на виробничому підприємстві будівель та споруд, обладнання, інструментів та пристосувань, чим досконаліша технологія та організація виробництва, тим менша, за всіх інших обставин, імовірність формування несприятливих умов праці і тим менше потрібно спеціальних захисних заходів.

Отже, вирішення складного завдання формування сприятливих умов праці залежить, перш за все, від створення безпечної технології, техніки та організації виробництва.

Виявлені на підприємстві проблеми у сфері охорони праці потребують здійснення комплексу заходів щодо зменшення та запобігання аварійності і промислового травматизму.

Реалізація цілеспрямованих заходів з покращення умов і охорони праці дозволить зменшити показник загального виробничого травматизму, приблизити його значення до рівня розвинених європейських країн, зменшити питому вагу працівників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Тому у сфері охорони праці насамперед необхідно:

- удосконалити управління охороною і безпекою на підприємстві;
- забезпечити на постійній основі комплексну оцінку робочих місць з позиції потреб ергономіки, санітарно-технічних нормативів і державних нормативних правових актів з охорони праці;
- систематично проводити профілактичні засоби виробничого травматизму, які включають в себе атестацію робочих місць за умовами праці, впровадження системи сертифікації організації робіт з охорони праці, навчання та інструктаж, підвищення кваліфікації;
- забезпечити подання у встановленому порядку оперативної інформації про всі випадки травматизму;
- створювати та впроваджувати сучасні засоби індивідуального і колективного захисту, приладів контролю, шкідливих і небезпечних речовин в робочій зоні;
- створити умови для фінансування у плановому періоді попереджувальних заходів для зменшення виробничого травматизму і професійних захворювань працівників і санітарно-курортного лікування працівників, які зайняті на роботах з шкідливими або небезпечними виробничими чинниками.

Досвід розвинених країн у галузі охорони праці свідчить, що поліпшенню умов праці сприяють такі заходи:

- 1) податкові пільги на засоби, які застосовуються для оздоровлення

умов праці;

2) диференціація страхових внесків залежно від частоти і тяжкості травматизму і професійних захворювань;

3) застосування санкцій за бездіяльність власників щодо поліпшення умов праці.

Використання зарубіжного досвіду в галузі охорони праці буде сприяти поліпшенню умов праці на досліджуваному підприємстві.

### **3.2. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи підприємства**

Здійснення заходів з поліпшення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод» буде мати стимулюючий вплив як на економічні, так і на соціальні результати виробництва.

До економічних результатів впливу умов праці на людину, які мають позитивне значення, слід віднести підвищення продуктивності праці, раціональне використання основних виробничих фондів.

Сприятливі умови сприяють підвищенню продуктивності праці за рахунок раціональнішого використання робочого часу завдяки зниженню цілоденних втрат через тимчасову непрацездатність та виробничий травматизм.

Зростання продуктивності праці супроводжується також, як правило, досягненням високої якості продукції та послуг, а скорочення витрат робочого часу сприяє зменшенню собівартості продукції.

За даними досліджень, комплекс заходів з поліпшення умов праці може забезпечити приріст продуктивності праці на 15-20 % [6].

Поліпшення умов і впровадження заходів із забезпечення безпеки праці у ТДВ «Яготинський маслозавод» сприятимуть також скороченню плинності кадрів, враховуючи те, що за мотивами «небезпечні та шкідливі умови» в промисловості звільняється до 20 % усіх звільнених за власним бажанням.

Слід зазначити, що позитивні економічні результати тісно пов'язані як з особистими факторами (дієздатність, працездатність), так і з соціальними результатами.

Зростання продуктивності праці пов'язано зі скороченням витрат робочого часу, зумовлених тимчасовою непрацездатністю, підвищенням ефективності використання робочого часу та продовженням періоду активної трудової діяльності.

Несприятливі умови праці приводять до зворотних результатів: різних форм та ступенів стомленості працівників, функціонального напруження організму.

До негативних економічних результатів належать такі: недоодержання додаткового продукту, непродуктивне споживання робочої сили, зниження продуктивності праці.

Крім того, слід звернути увагу на соціальні результати впливу умов праці на працівників.

До позитивних соціальних результатів можна віднести ступінь сприятливого впливу процесу праці на стан здоров'я людини, її ставлення до праці, соціальну активність, а також максимальне задоволення умовами праці.

Негативним соціальним результатом є зниження творчої активності, зацікавленості в праці, трудової дисципліни, а також зростання плинності кадрів унаслідок несприятливих умов праці.

Економічні результати заходів щодо поліпшення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод» виражаються у вигляді економії за рахунок зменшення збитків унаслідок аварій, нещасних випадків і професійних захворювань.

Оскільки вирахувати економічну ефективність усієї запропонованої програми заходів з поліпшення умов праці та підвищення рівня охорони праці у ТДВ «Яготинський маслозавод» досить складно, оберемо кілька найнагальніших конкретних заходів та визначимо їх ефективність.

1. За аналізом ефективності використання робочого часу виробничого персоналу було виявлено зниження кількості відпрацьованих днів на 5 днів, так як відбулося збільшення кількості часу, невикористаного з поважних причин – через хворобу, що призвело до зниження кількості відпрацьованих годин. Так, саме в зимовий період на лікарняному з простудними захворюваннями знаходилися працівників виробничих цехів, що становило 26 днів непрацездатності, що призводило до додаткових виходів на роботу інших працівників, тобто вони працювали без вихідних днів.

Працівники виробничих цехів вимагали від начальника цеху замінити старі вікна на нові, провести капітальний ремонт цехів, щоб забезпечити відповідні умови праці. Після розмови безпосередньо з начальником цеху було прийняте рішення щодо обговорення даного питання з керівником підприємства. Але дані роботи досі ще не були проведені. Тому ми пропонуємо встановити нові вікна, провести ремонт цехів, збільшити кількість та якість світла в приміщеннях. Вікна планується замовити у фірмі з виробництва та встановлення пластикових вікон «WDS», а роботи з проведення ремонту може виконати одне з приватних підприємств міста Києва. Вартість даних робіт складатиме близько 411 тис. грн.

Впровадження даного заходу дозволить скоротити втрати робочого часу, покращити умови праці працівників, підвищити їх працездатність.

2. Організувати кімнату для відпочинку та відкрити ще одну їдальню в старому цеху.

У ТДВ «Яготинський маслозавод» на даний момент так і не організована кімната відпочинку для працівників та немає їдальні для прийому їжі, що знижує працездатність працівників і відповідно продуктивність праці, а переважно погіршує увагу при знаходженні поруч з обладнанням, що має значний вплив на стан здоров'я, емоційну стабільність та задоволеність працівника.

Пропонується організувати кімнату відпочинку, яка буде поруч з приміщеннями всіх виробничих цехів, на сьогодні це може бути приміщення,

яке не використовується довгий час тому, що там немає відповідного ремонту (для експлуатації приміщення), тому керівництву ТДВ «Яготинський маслозавод» пропонується саме там організувати в кімнату відпочинку – кабінет психологічного і фізичного навантаження та додатково організувати місце для прийому їжі. Тобто таке приміщення, яке буде в позитивному впливі на працівників як морально, так і психологічно.

Кімната психологічного розвантаження – це чудовий варіант кімнати відпочинку, в якій створені оптимальні умови для швидкого і ефективного зняття емоційного перенапруження, відновлення працездатності, проведення психотерапевтичних і психогігієнічних заходів.

Площа кабінету психологічного розвантаження складе 45,8 кв. м. Кімната буде обладнана м'якими кріслами, в яких можна прийняти напівлежаче положення (крісла бажано накрити поліетиленовою плівкою і забезпечити підставками для ніг), музикальними колонками, кондиціонером, планується також встановити акваріум та завести хом'яка чи кролика, які також будуть допомагати відпочинку та перезавантаженню працівників.

Після впровадження заходу буде отримане зростання продуктивності праці, оскільки тепер працівникам буде де відпочити в обідню перерву та поїсти. У підсумку будуть отримані зростання продуктивності праці і можливість психологічного розвантаження працівників. Працівники зможуть відпочивати від монотонної і малорухомої роботи, зняти втому з очей та підвищити концентрацію уваги. Вони будуть більше задоволені своїм місцем роботи, що добре позначиться на іміджі підприємства і зменшить плинність кадрів. Отже, кімната емоційного розвантаження (кімната відпочинку) буде інструментом для зниження емоційних, моральних та фізичних навантажень працівників. По суті це буде кімната відпочинку, в якій будуть створені оптимальні умови для швидкого і ефективного зняття емоційного перенапруження, відновлення працездатності та психологічних заходів.

Після відвідання цієї кімнати у співробітників відновиться працездатність, отже, і підвищиться продуктивність праці.

Приміщення під дану кімнату вже є, в ній необхідно привести до ладу зовнішній вигляд та поставити меблі. Необхідно буде вкласти 188 тис., а саме:

- дивани, крісла, столики – 95 000 грн;
- рослини (тварини) – 8 000 грн;
- акваріум – 5 000 грн;
- проведення ремонтних робіт – 80 000 грн.

У таблиці 3.1 подано прогноз стартових інвестиційних витрат ТДВ «Яготинський маслозавод» у проект реалізації згаданих заходів з покращення умов праці персоналу.

*Таблиця 3.1*

**Потреба в інвестиціях для запровадження системи покращення умов праці у ТДВ «Яготинський маслозавод»**

№ з/п	Статті витрат	Сума, тис. грн.
1.	Інвестиції для ремонту цехів та облаштування місця для прийому їжі	411,0
2.	Інвестиції для створення кімнати відпочинку та психологічного розвантаження	188,0
3.	Разом	599,0

Джерело: складено автором

Впровадження цього заходу дозволить знизити навантаження на працівників, професійні обов'язки яких пов'язані з концентрацією уваги, також буде сприяти мотивації персоналу при виборі місця роботи, забезпечувати контакт зі співробітниками, що також позитивно впливатиме на умови праці.

Планується, що реалізація даних заходів у ТДВ «Яготинський маслозавод», сприятиме покращенню умов та безпеки праці, зростанню задоволеності працівників від роботи, концентрації уваги на роботі, зниженню психологічного навантаження, зменшенню захворюваності та плинності кадрів, а отже, зростанню продуктивності праці.

Для прогнозування цього приросту (у %) було опитано 9 фахівців підприємства, результати даного опитування представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Результати опитування експертів щодо приросту чистого доходу від реалізації продукції компанії за запропонованою програмою заходів**

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Приріст продуктивності праці, % ( $x_i$ )	1,2	1,0	0,95	0,9	1,1	1,0	1,2	1,1	1,0

Для перевірки прогнозних оцінок на надійність та типовість розрахуємо два взаємопов'язані показники – середнє квадратичне відхилення і визначений з його допомогою коефіцієнт варіації.

Середнє квадратичне відхилення розраховується за формулою:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}}, \quad (3.1)$$

де  $\sigma$  – середнє квадратичне відхилення, %;

$x_i$  – приріст продуктивності праці, спрогнозований  $i$ -м експертом, %;

$\bar{x}$  – середнє значення приросту чистого доходу, %;

$n$  – кількість членів в експертній групі, осіб.

Для обчислення даного показника в таблиці 3.3 наведено проміжні розрахунки.

Таблиця 3.3

**Проміжні дані для обчислення середнього квадратичного відхилення**

1	Члени експертної групи	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Приріст чистого доходу, % ( $x_i$ )	1,2	1,0	0,95	0,9	1,1	1,0	1,2	1,1	1,0
3	$\bar{x}$	1,05								
4	Відхилення	0,15	-0,05	-0,1	-0,15	0,05	-0,05	0,15	0,05	-0,05
5	$\Delta x^2$	0,0225	0,0025	0,01	0,0225	0,0025	0,0025	0,0225	0,0025	0,0025
6	Сума $\Delta x^2$	0,09								

Сума квадратичних відхилень становить 0,09, а середнє квадратичне відхилення розрахуємо за формулою (3.1) як:

$$\sigma = \sqrt{\frac{0,09}{9}} = 0,1 \%$$

Коефіцієнт варіації, величина якого вказує на однорідність сукупності експертних оцінок, розраховується за формулою:

$$cv_{\sigma} = \frac{\sigma}{x} \cdot 100\% \quad (3.2)$$

У нашому випадку коефіцієнт варіації буде таким:

$$cv_{\sigma} = \frac{0,1}{1,05} \times 100\% = 9,52\%$$

Отримана величина коефіцієнта варіації нижча за 33%, тому сукупність експертних оцінок можна вважати однорідними та використовувати в подальших розрахунках.

Методом стандартного розподілу вірогідностей визначимо найбільш вірогідний приріст продуктивності праці працівників ТДВ «Яготинський маслозавод». Для цього необхідно представити його прогнозні значення, надані експертами, в порядку зростання, як це показано в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

**Ранжований ряд значень приросту продуктивності праці у порядку зростання**

Значення ( $x_i$ )	0,9	0,95	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,2	1,2
Прогноз	Песимістичний (П)				Вірогідний (В)				Оптимістичний (О)

Прогнозований приріст продуктивності праці працівників внаслідок реалізації заходів за методом стандартного розподілу вірогідностей обчислимо за формулою:

$$x_{\text{ПРОГНОЗ}} = \frac{O + 4 \cdot B + П}{6}, \quad (3.3)$$

де  $O$  – оптимістичний,  $B$  – вірогідний,  $П$  – песимістичний прогнози (у %).

Шляхом підстановки у формулу (3.3) отримаємо наступне значення:

$$X_{\text{ПРОГНОЗ}} = (1,2 + 4 \cdot 1,0 + 0,9) : 6 = 1,017 \%$$

Розрахуємо приріст продуктивності праці у вартісному еквіваленті:

$$3449,15 \cdot 1,01017 = 3484,23 \text{ (тис. грн./ос),}$$

3449,15 тис. грн./ос. – це середньорічний виробіток на одного працівника ПВП ТДВ «Яготинський маслозавод» у 2020 р. (з таблиці 2.6).

Отже, рівень середньорічного виробітку на одного працівника підприємства в проектному році складе 3484,23 тис. грн./ос.

При сталій чисельності працівників у проектному році обсяг реалізації продукції підприємства складе:

$$3484,23 \cdot 918 = 3\,198\,523 \text{ (тис. грн.).}$$

Приріст обсягу реалізації продукції буде складати:

$$3\,198\,523 - 3\,166\,323 = 32\,200 \text{ (тис. грн.).}$$

Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції підприємства становили в 2020 році 2 930 322 тис. грн. (табл. 2.1), з них постійні витрати – 498 154 тис. грн., змінні – 2 432 168 тис. грн. Динаміка змінних витрат прямо пропорційна змінам чистого доходу від реалізації продукції підприємства, а отже, їх приріст в проектному році буде становити:

$$2\,432\,168 \cdot 1,01017 = 2\,456\,903 \text{ (тис. грн.)}$$

Реалізація заходів потребуватиме витрат у розмірі 599 тис. грн. (табл. 3.1), які відносяться до поточних і будуть включатися у приріст повних витрат, величина якого буде складати:

$$2\,456\,903 - 2\,432\,168 + 599 = 25\,334 \text{ (тис. грн.)},$$

з них приріст змінних витрат – 24 735 тис. грн.

У проектному році повні витрати будуть дорівнювати:

$$2\,930\,322 + 25\,334 = 2\,955\,656 \text{ (тис. грн.)}.$$

Приріст прибутку від реалізації продукції ТДВ «Яготинський маслозавод» у проектному році буде складати:

$$32\,200 - 25\,334 = 6\,866 \text{ (тис. грн.)}.$$

Величина прибутку від реалізації продукції підприємства за проектом складе:

$$3\,198\,523 - 2\,955\,656 = 242\,867 \text{ (тис. грн.)}$$

Приріст чистого прибутку складе:

$$6\,866 \cdot 0,82 = 5\,630 \text{ (тис. грн.)}.$$

Чистий прибуток в проектному році складе:

$$242\,867 \cdot 0,82 = 199\,151 \text{ (тис. грн.)}.$$

У таблиці 3.5 подамо оформимо результати проведених вище розрахунків.

Початкові інвестиції на реалізацію заходів будуть складатися з необхідних витрат (табл. 3.1) та приросту нормативу оборотних коштів, що з'явиться унаслідок прогнозованого приросту чистого доходу від реалізації продукції підприємства (6% від 85% приросту змінних витрат), і становитиме:

$$ПІ = 24\,735 \cdot 0,06 \cdot 0,85 + 599 = 1\,261,5 + 599 = 1860,5 \text{ (тис. грн.)}.$$

**Очікувані результати від реалізації заходів з поліпшення умов праці у  
ТДВ «Яготинський маслозавод»**

№	Показники	Значення, тис. грн.
1	Зростання продуктивності праці	1,017 %
2	Приріст чистого доходу від реалізації продукції	32 200
3	Приріст повних витрат	25 334
4	Приріст прибутку від реалізації продукції	6 866
5	Приріст чистого прибутку	5 630

Термін окупності (недисконтований) капітальних вкладень:

$$T = \Pi / \Delta\text{ЧП} = 1860,5 / 5630 = 0,33 \text{ (року).}$$

Чистий генерований грошовий потік за проектом буде дорівнювати приросту чистого прибутку та амортизаційних відрахувань:

$$\text{ЧГП} = 5\,630 + 0,2 \cdot 599 = 5\,749,8 \text{ (тис. грн.).}$$

Коефіцієнт приведення ( $\alpha_i$ ) обчислимо, виходячи зі ставки дисконту ( $p$ ) за роками життєвого циклу проекту, на підставі наступної формули:

$$\alpha_i = \frac{1}{(1+p)^i} \quad (3.4)$$

Тривалість життєвого циклу проекту буде складати 5 років. Ставка дисконту прив'язана до облікової ставки Національного банку України (на момент дослідження з 16.04.2021 р. вона становить 7,5%), а також включає надбавку за ризик інвестування в підприємство, надбавку за галузевий ризик, а тому в сукупності становить 12%. Отже, коефіцієнти приведення по роках будуть такими (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Коефіцієнти приведення по роках при ставці дисконту 12%**

Рік	1	2	3	4	5
Значення	0,893	0,797	0,712	0,636	0,567

Розрахуємо дисконтовані грошові потоки за роками (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Розрахунок дисконтованих грошових потоків за роками реалізації проекту**

Показник / Роки	0	1	2	3	4	5
Інвестиції, тис. грн.	- 1860,5	-	-	-	-	-
Чистий грошовий потік (ЧГП), тис. грн.	- 1860,5	5749,8	5749,8	5749,8	5749,8	5749,8
К дисконтування	1,0	0,893	0,797	0,712	0,636	0,567
ЧГПдисконтований, тис. грн.	- 1860,5	5134,6	4582,6	4093,9	3656,9	3260,1

Чиста нинішня вартість (ЧНВ) – різниця між сумою нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту, та початковими інвестиціями:

$$\begin{aligned} \text{ЧНВ} &= (5134,6 + 4582,6 + 4093,9 + 3656,9 + 3260,1) - 1860,5 = \\ &= 20728,1 - 1860,5 = 18867,6 \text{ (тис. грн.)}. \end{aligned}$$

Дисконтований (гарантований) період повернення інвестицій визначають як відношення початкових інвестицій до середньорічної нинішньої вартості:

$$T_r = 1860,5 / (20728,1 : 5) = 1860,5 : 4145,62 = 0,45 \text{ (року)} < 5 \text{ років.}$$

Економічну ефективність проекту визначимо за двома показниками – індексом доходності та індексом прибутковості.

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$\text{ІД} = 18867,6 : 1860,5 = 10,1 > 0.$$

Індекс прибутковості визначається відношенням суми нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл запропонованого проекту, до початкових інвестицій:

$$\text{ІП} = 20728,1 : 1860,5 = 11,1 > 1.$$

Для наочного представлення отриманих вище показників економічної ефективності за проектом зведемо їх в таблицю 3.8.

**Показники економічної ефективності реалізації запропонованих заходів  
для ТДВ «Яготинський маслозавод»**

№	Показник	Значення
1	Початкові інвестиції, тис. грн.	1860,5
2	Чистий грошовий потік за проектом, тис. грн.	5749,8
3	Нинішня вартість за термін життя проекту, тис. грн.	20728,1
4	Чиста нинішня вартість, тис. грн.	18867,6
5	Дисконтований термін повернення інвестицій	0,45 року
6	Індекс доходності	10,1
7	Індекс прибутковості	11,1

Джерело: розраховано автором

З табличних даних бачимо, що при початкових інвестиціях в 1860,5 тис. грн. чистий генерований грошовий потік за проектом складатиме 5749,8 тис. грн. За 5 років нинішня вартість грошових потоків становитиме 20728,1 тис. грн.

Інвестиційні вкладення у запропоновані заходи окупляться достатньо швидко – за 0,45 року або 164 дні. Індекс доходності складатиме 10,1, а індекс прибутковості – 11,1, що підтверджує інвестиційну привабливість проекту.

Вплив проектних заходів на фінансові показники діяльності досліджуваного підприємства наведено в таблиці 3.9.

**Вплив запропонованих заходів для покращення умов праці працівників  
ТДВ «Яготинський маслозавод» на показники його діяльності**

№	Показники	2020 рік (базовий)	Проектний рік	Відхилення	
				абсо- лютне	відносне, %
1	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	3 166 323	3 198 523	32 200	1,02
2	Повні витрати, тис. грн.	2 930 322	2 955 656	25 334	0,86
3	Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	236 001	242 867	6 866	2,91
4	Чистий прибуток, тис. грн.	193 521	199 151	5 630	2,91
5	Рентабельність продукції, %	8,05	8,22	0,17	x

Джерело: розраховано автором

З табличних даних можна зробити висновок, що проектні заходи в матимуть позитивний вплив на фінансові показники діяльності ТДВ «Яготинський мслозавод». Так, чистий дохід від реалізації продукції підприємства зросте на 1,02%, або 32 200 тис. грн., досягнувши в проектному році позначки 3 198 523 тис. грн.

Повні витрати зростуть менш інтенсивно – на 0,86%, або 25 334 тис. грн. Як наслідок, зросте прибуток від реалізації продукції на 2,91%, або 5 630 тис. грн. та чистий прибуток – на 2,91%, або 5 630 тис. грн. Рентабельність продукції, хоч і не суттєво, але зросте – на 0,17 п.п., тобто до 8,22% в проектному році.

Таким чином, запропоновані нами заходи для покращення умов праці працівників підприємства матимуть високі показники економічної ефективності та позитивний вплив на господарську діяльність підприємства, а тому можуть бути рекомендовані до впровадження.

## ВИСНОВКИ

Дослідження теми роботи щодо наявності та змісту факторів формування умов праці дозволяє сформулювати наступні висновки.

Умови праці впливають на працездатність людини. Дотримання діючих норм і рекомендацій при встановленні і контролі за факторами зовнішнього середовища є важливим елементом раціональної організації праці.

У ході роботи було виявлено, що умови праці доцільно визначити як сукупність певних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Фактори формування умов праці поділяються на виробничі, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні та соціальні. Небезпечні та шкідливі виробничі фактори поділяються на чотири групи: фізичні, хімічні, біологічні та психофізичні.

Умови праці впливають на: працездатність; функціональний стан людини; настрій людини та її ставлення до виконуваної роботи. За ступенем небезпеки шкідливі та отруйні речовини за дією на організм людини поділяються на чотири класи: надзвичайно небезпечні; високонебезпечні; помірно небезпечні; малонебезпечні.

Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться для того, щоб, по-перше, виявити напрямки їх покращання, і по-друге, щоб компенсувати працівникам шкідливий вплив умов праці на їхнє здоров'я в грошовій або іншій формі (вища заробітна плата, пільги в пенсійному забезпеченні, спеціальне харчування, скорочена тривалість робочого часу тощо).

Основним завданням залишається пошук можливостей створення на робочих місцях нормальних умов для роботи за такими напрямками:

- технічний (створення нової техніки, що забезпечує збереження здоров'я і мінімізацію витрат праці);

- технологічний (впровадження нових технологічних режимів, що дозволяють виводити людей безпосередньо із робочих зон);

- організаційний, психофізіологічний і соціальний напрямки — це оздоровлення виробничого середовища, підвищення інтересу до роботи та її результатів;

- естетичний (зміна кольорів, звуків, світла, форм, що застосовуються у виробництві, і впровадження в ньому художніх елементів, що позитивно впливає на самопочуття людини на роботі і сприяє підвищенню результативності праці).

Успіх роботи щодо забезпечення сприятливих умов праці значною мірою залежить від аналізу стану рівня безпеки праці, ранжування небезпечних та шкідливих виробничих факторів із врахуванням особливостей трудового процесу.

Підвищення рівня безпеки досягається проведенням комплексу інженерно-технічних та організаційних заходів. Для виявлення ранніх форм захворювань та розробки оздоровчих заходів особи, які стають до роботи, підлягають медичному огляду.

Обов'язковими є попередні медичні огляди для тих, кого приймають на роботу, пов'язану з небезпечними шкідливими речовинами та несприятливими виробничими факторами.

Дані про захворювання та отруєння на виробництві підлягають ретельному аналізу та узагальненню, на основі чого розробляються заходи для запобігання профзахворювань та профотруєнь, які повинні включатись до колективного договору.

Дослідження теоретичних концепцій управління та аналіз стану умов праці стали підставою для висновку про те, що пріоритетними напрямками соціально-економічного управління умовами та охороною праці в сучасних умовах повинні бути підвищення економічної відповідальності власників підприємств за шкоду, що заподіяна здоров'ю працюючих несприятливими умовами праці; управління витратами, пов'язаними з умовами праці, що дозволяє вирішувати проблеми фінансування заходів з охорони праці на підприємствах; стимулювання

посилення діяльності та зацікавленості працівників у поліпшенні умов праці; створення і забезпечення системи соціальних пільг і гарантій, впровадження соціальних і соціально-психологічних методів, заходів щодо управління умовами й охороною праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойко М. Трудовий договір: теорія і практика: навчально-практичний посібник/ Микола Бойко ; ред. : Н. М. Гайдук. – К.: Атіка, 2009. – 308 с.
2. Буценко В. Небезпечні умови праці і соціальний захист: Про деякі проблеми атестації робочих місць за умовами праці // Праця і зарплата. – 2003. – № 43. – С. 8-9.
3. Войтенко А. Оздоровлення та оптимізація умов праці: Основні напрями розвитку досліджень з гігієни праці на транспорті/ А. Войтенко // Охорона праці. – 1999. – № 7. – С. 39-40.
4. Гадзевич О. І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / О. І. Гадзевич. – К.: Кондор, 2008. – 401 с.
5. Геврик Є. О. Техніка безпеки: Навчальний посібник / Є. О. Геврик, Г. В. Сомар, Н. П. Пешко. – К.: Зовнішня торгівля: Ельга, 2006. – 316 с.
6. Дмитренко Г. Вступ до спеціальності «Управління персоналом та економіка праці»: Опорний конспект лекцій / Геннадій Дмитренко, Віктор Колпаков, Наталія Протасова; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К.: МАУП, 2006. – 77 с.
7. Ковальова Г. Проблеми стресу в умовах виробництва/ Г.Ковальова //Охорона праці. – 2002. – № 2. – С. 37-39.
8. Матюха М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник для дистанційного навчання / Микола Матюха; Відкритий міжнародний ун-т розвитку людини «Україна». – К.: Університет «Україна», 2007. – 305 с.
9. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с.
10. Методика контролю стану умов та безпеки праці // Охорона праці. – 2003. – № 9. – С. 37-38.

11. Миценко І. Забезпечення сприятливих і безпечних умов праці як об'єкт управління/ І. Миценко // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5. – С. 38-42.
12. Миценко І. Умови праці на виробництві: Навчальний посібник/ Іван Миценко,. – Кіровоград, 1999. – 322 с.
13. Миценко І. Управління умовами праці на підприємстві / І. Миценко // Охорона праці. – 1998. – № 2. – С. 9-10.
14. Панченко И.В. Организация эффективного социально-экономического управления условиями и охраной труда на современном предприятии // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие Т.3 / НАН Украины. ИЭП. – Донецк, 2006. – С. 270-276.
15. Порядок складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці // Охорона праці. – 2006. – № 7: Бібліотека спеціаліста. – С. 6-18.
16. Савченко В. Створення ефективних робочих місць-важлива умова стабілізації й економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 7. – С. 13-15.
17. Самойленко О. Атестація робочих місць – шлях до поліпшення умов праці/ О. Самойленко // Охорона праці. – 2008. – № 1. – С. 41-42.
18. Сторчак С. Кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці //Охорона праці. – 2002. – № 5. – С. 6-9.
19. Тачинський М. Оперативний контроль за станом умов праці //Охорона праці. – 2001. – № 2. – С. 6-7.
20. Ткачук С. Методологічні основи визначення критеріїв оцінки умов праці //Охорона праці. – 1997. – № 8. – С. 34-39.

## ДОДАТКИ

*Додаток А*

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2018 рік

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	3201672	2706103
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(2342351)	(2052854)
Валовий: прибуток	2090	859321	653249
збиток	2095	(--)	(--)
Інші операційні доходи	2120	5034	3220
Адміністративні витрати	2130	(26531)	(22668)
Витрати на збут	2150	(446501)	(363425)
Інші операційні витрати	2180	(23454)	(10940)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	367869	259436
збиток	2195	(--)	(--)
Дохід від участі в капіталі	2200	--	--
Інші фінансові доходи	2220	5477	3382
Інші доходи	2240	116	619
Фінансові витрати	2250	(62482)	(62046)
Втрати від участі в капіталі	2255	(--)	(--)
Інші витрати	2270	(1421)	(688)
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	309559	200703
збиток	2295	(--)	(--)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-55827	-36180
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	--	--
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	253732	164523
збиток	2355	(--)	(--)

### Елементи операційних витрат за 2018 рік

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Матеріальні затрати	2500	1944364	1763122
Витрати на оплату праці	2505	109285	74980
Відрахування на соціальні заходи	2510	23122	16408
Амортизація	2515	37373	27668
Інші операційні витрати	2520	417386	343904
<b>Разом</b>	2550	2531530	2226082

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)  
за 2019 рік**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	3495741	3201672
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(2566752)	(2342351)
Валовий: прибуток	2090	928989	859321
збиток	2095	(--)	(--)
Інші операційні доходи	2120	5869	5034
Адміністративні витрати	2130	(33139)	(26531)
Витрати на збут	2150	(581379)	(446501)
Інші операційні витрати	2180	(22961)	(23455)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	297379	367868
збиток	2195	(--)	(--)
Дохід від участі в капіталі	2200	--	--
Інші фінансові доходи	2220	3503	5477
Інші доходи	2240	19	116
Фінансові витрати	2250	(79520)	(62482)
Втрати від участі в капіталі	2255	(--)	(--)
Інші витрати	2270	(3)	(1421)
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	221378	309558
збиток	2295	(--)	(--)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-36637	-55849
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	--	--
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	184741	253709
збиток	2355	(--)	(--)

**Елементи операційних витрат за 2019 рік**

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2068674	1944364
Витрати на оплату праці	2505	147942	109285
Відрахування на соціальні заходи	2510	29646	23122
Амортизація	2515	56513	37373
Інші операційні витрати	2520	545613	417387
Разом	2550	2848388	2531531

## Додаток В

### Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2020 рік

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	3 166 323	3 160 485
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховання	2012	( 0 )	( 0 )
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 2 657 868 )	( 2 566 752 )
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	( 0 )	( 0 )
<b>Валовий:</b> прибуток	2090	508 455	593 733
збиток	2095	( 0 )	( 0 )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	3 332	5 869
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0	0
Адміністративні витрати	2130	( 33 076 )	( 33 139 )
Витрати на збут	2150	( 239 378 )	( 246 123 )
Інші операційні витрати	2180	( 15 995 )	( 22 961 )
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b> прибуток	2190	223 338	297 379
збиток	2195	( 0 )	( 0 )
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	2 539	3 503

Інші доходи	2240	24 903	19
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	( 72 302 )	( 79 520 )
Втрати від участі в капіталі	2255	( 0 )	( 0 )
Інші витрати	2270	( 24 739 )	( 3 )
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b> прибуток	2290	153 739	221 378
збиток	2295	( 0 )	( 0 )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-24 192	-36 637
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
<b>Чистий фінансовий результат:</b> прибуток	2350	129 547	184 741
збиток	2355	( 0 )	( 0 )