

УДК 331

ОПЛАТА ТРУДА ВЕТВРАЧЕЙ В ЗАВИСИМОСТИ
ОТ СВОЕВРЕМЕННОГО И КАЧЕСТВЕННОГО
ВЫПОЛНЕНИЯ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ
THE LABOR PAYMENT OF THE VETERINARY
DOCTORS DEPENDING ON THE TIMELY AND
QUALITATIVE DOING OF THE MANAGEMENT FUNCTIONS

В.В. Рассадин, Е.Ю. Чупахина
W.W. Rassadin, E.Y. Chupahina.
Ульяновская ГСХА
Ulyanovsk state academy of agriculture

Now the labor payment of the veterinary doctors in agriculture of the Ulyanovsk region takes place on the official wages. At the best chance the official wages is correcting on the quantity of worked time. Such kind of the payment takes place in less 1% of the farm. We offer 2 kinds of the labor payment. The first – the veterinary doctor is getting an official wages with the inventory of the worked time. The second – the index for the value of the veterinary doctor labor is calculated monthly.

При оплате труда ветврачей учитывается, что они непосредственно (своими руками), в отличие от рабочих, продукта труда не производят. Основная их функция - обеспечение необходимых условий для эффективной работы подчиненного им персонала и достижение поставленных целей на основе рациональной организации и стимулирования труда. В конечном итоге их деятельность должна быть направлена на повышение эффективности производства и распределения отрасли животноводства при минимальных затратах живого и овеществленного труда [2, с. 257].

В настоящее время оплата труда ветврачей в сельскохозяйственных организациях Ульяновской области производится по должностному окладу. В лучшем случае должностной оклад корректируется на количество отработанного времени. Такой вид оплаты труда применяется менее чем в одном проценте сельскохозяйственных предприятий.

В стране некоторые ветврачи заработную плату получают от валового дохода предприятия. Недостатком такой оплаты труда является то, что обезличен трудовой вклад работника аппарата управления. В Ульяновской области такой оплаты труда ветврачей нет.

Существует зарплата в зависимости от произведенной продукции. Недостаток: не учитывается качество продукции и ее реализация. Поиски эффективных систем материального стимулирования; проводимые научные исследования и эксперименты направлены прежде всего на то, чтобы найти такие показатели оценки производственной деятельности предприятий, достижение которых всецело зависит от творческих усилий, инициативы и качества труда работников аппарата управления, умелого использования ими земельных, материально-технических, трудовых и других производственных ресурсов. Система материального стимулирования должна также заинтересовать в принятии оптимальных по напряженности планов, в их

выполнении и перевыполнении. Но система материального поощрения должна быть максимально простой, доступной пониманию каждого работника аппарата управления, учитывать конкретные условия управленческой деятельности работников [1, с. 327].

Мы предлагаем начислять заработную плату ветврачам в зависимости от выполнения ими функций управления. Пример отражен в таблице 1.

Таблица 1. Бальная оценка ветеринарной работы сельскохозяйственного предприятия

№ п/п	Показатели для оценки работы	Оценка в баллах	
		высшая	фактическая
1. Планирование		6	
1.	Прогнозирование развития отрасли животноводства на перспективу.	1	
2.	Участие в составлении разделов по животноводству в годовом плане предприятия, составлении технологических карт.	1	
3.	Участие в проектировании технологической части строительных объектов в объектах механизации. Ветврач должен четко разбираться в технологической части проекта (выясняется при опросе).	1	
4.	Составление месячных планов по подразделениям. При отсутствии таковых оценка не ставится, при составлении наполовину оценка снижается на 1 балл.	1	
5.	Своевременное доведение хозрасчетных заданий до подразделений. При отсутствии хозрасчетных заданий в подразделениях за каждый из них оценка снижается на 0,5 балла.	1	
6.	Наличие личных творческих планов у всех работников ветеринарной службы. При наличии планов, но отсутствии результатов работ оценка снижается на 1 балл.	1	
2. Организация ветеринарной службы		3	
1.	Наличие положения о ветеринарной службе.	1	
2.	Наличие должностных инструкций для работников ветеринарной службы.	1	
3.	Наличие положений о производственных подразделениях в отрасли животноводства (о ферме, бригаде, звене и т.д.). При отсутствии каждого из перечисленных положений оценка снижается на 1 балл.	1	
3. Организация технологического обслуживания производства		26	
1.	Дезинфекция всех животноводческих помещений:	2	
	при охвате 100% помещений	2	

	при охвате 90-99% помещений	1,5	
	при охвате 80-89% помещений	1	
2.	Организация воспроизводства стада. Оценка ставится при:	10	
	Искусственном осеменении 100% коров и телок.	1	
	Наличии дипломированных техников по искусственному осеменению.	1	
	При выходе приплода на 100 маток не менее	3	
	По крупному рогатому скоту - 90 голов	1	
	Свиней - 1950	1	
	Овец 150-200, если овец нет, то балл переходит к КРС.	1	
	Наличие чистопородных животных в маточном поголовье не менее:	3	
	Крупного рогатого скота - 50%	1	
	Свиней - 100%	1	
	Овец - 100%, если овец нет, то балл переходит к КРС.	1	
	Ежегодном ремонте маточного поголовья не менее:	2	
	Крупного рогатого скота - 25%	1	
	Свиней - 30%.	1	
3.	Организация подготовки кормов к скармливанию:	3	
	– наличие данных о качестве скармливаемых кормов по составу и питательности;	1	
	– подготовка кормов к скармливанию (химическая, термическая, физическая обработка соломы, корнеплодов, концентратов и т.д.);	2	
	При подготовке кормов к скармливанию наполовину оценка снижается на 1 балл.		
4.	Качество заготовленных кормов:	3	
	сено 1кл более 80%	1	
	50-80%	0,5	
	силос 1кл более 80%	1	
	50-80%	0,5	
	сенаж 1кл более 80%	1	
	50-80%.	0,5	
5.	Проведение санитарных дней на фермах:	1	
	два раза в неделю	1	
	один раз в неделю.	0,5	
6.	Наличие и ежедневное использование выгульных дворов.	2	
	При отсутствии на выгульных дворах кормов и воды оценка снижается наполовину.	1	
4.	Мотивация и участие в управлении персоналом предприятия	31	

1.	Участие в разработке премиальной системы: – за выполнение дополнительных функций управления; – за творческие разработки перспективных предложений, проектов; – за активное участие в обновлении продукта, технологии; – за повышение конкурентоспособности предприятия; – за рационализацию производственных и других процессов и т.д.	5 1 1 1 1	
2.	Повышение своей квалификации и оказание содействия повышению квалификации подчиненных. При повышении только своей квалификации оценка снижается на 1 балл.	2	
3.	Участие в профессиональных соревнованиях, творческих конкурсах, конференциях, выставках и т.д.	1	
4.	Участие в разработке управленческих решений и контроль над их исполнением.	1	
5.	Способность сделать так, чтобы подчиненные работали эффективно и с удовольствием: – согласование и разъяснение целей и задач работы, способствующих развитию инициативы подчиненных; – признание успеха подчиненных, справедливая оценка их деятельности, при необходимости конструктивная критика; – представление подчиненным возможности работать самостоятельно; – использование для мотивации личного примера; – умение посмотреть на проблему с точки зрения подчиненного; – создание благоприятного микроклимата в коллективе, а именно: делегирование полномочий для лучшего выполнения заданий подчиненным, чтобы подчиненные знали суть и значимость работы друг друга и при необходимости оказывали помощь; ошибки подчиненных не рассматривать как преступление, а обеспечить возможность подчиненным исправить свои ошибки; умение во время поддержать оступившегося подчиненного; умение критически принимать критику и критиковать; умение работать с общественными организациями, умение решать социальные проблемы коллектива; применение партисипативного (соучаствующего) стиля управления и т.д.	8 1 1 1 1 1 3	
6.	Внедрение прогрессивной структуры управления в животноводстве.	1	
7.	Организация оплаты труда в животноводстве с учетом качества продукции с охватом 100% работников 90-99% работников 80-89% работников.	3 3 2 1	

8.	Организация оплаты труда в животноводстве с учетом сохранности животных 100% работников 90-99% работников 80-89% работников.	3 3 2 1	
9.	Своевременное проведение инструктажа по охране труда и окружающей среды, пожарной безопасности. Оценка ставится при наличии документации о проведении инструктаж и отсутствии несчастных случаев.	1	
10.	Организация ветеринарной учебы кадров на всех фермах.	1	
11.	Контроль в управлении стрессами и конфликтами в деятельности кадров.	1	
12.	Контроль знаний и соблюдения кодексов РФ (трудового, гражданского, жилищного, земельного, административно-го и т.д.).	1	
13.	Ежедневный контроль над чистотой спецодежды.	1	
14.	Регулярное проведение медицинских осмотров работников животноводства.	1	
5. Анализ развития отрасли животноводства		9	
1.	Анализ выполнения договоров по производству и реализации продуктов животноводства по хозяйству и подразделениям. При отсутствии мероприятий по увеличению производства и реализации продукции оценка не ставится.	1	
2.	Анализ продуктивности животных. При отсутствии мероприятий по увеличению продуктивности животных оценка не ставится.	1	
3.	Анализ производительности труда в животноводстве по отрасли и видам работ. При отсутствии мероприятий по повышению производительности труда оценка не ставится.	1	
4.	Анализ экономической эффективности внедряемых в животноводство передовой техники, технологии, организации. Оценка ставится при наличии расчетов.	1	
5.	Анализ использования лекарств. Оценка не ставится, если количество израсходованных лекарств не соответствует сохранности.	1	
6.	Анализ выполнения профилактических мероприятий.	1	
7.	Анализ качества проводимых работ и продукции. Оценка не ставится, если нет мероприятия по повышению качества продукции и работ с отметкой о выполнении.	1	
8.	Анализ использования кормов. Оценка не ставится, если количество скармливаемых кормов не соответствует получаемой продуктивности.	1	
9.	Анализ соблюдения трудовой и технологической дисциплины, при нарушении трудовой и технологической дисциплины оценка не ставится.	1	
6.	Контроль над осуществлением маркетинговой деятельности	19	

1.	Контроль над выполнением функций маркетингового управления производством и распределением в отрасли животноводства.	1	
2.	Наличие графиков реализации и снабжения продукции и услуг, а также отметка об их выполнении.	1	
3.	Контроль над нахождением выгодных каналов реализации	5	
4.	Организация контроля над количеством и качеством поставленной и реализуемой продукции и услуг. Оценка снижается на 1 балл при отсутствии в хозяйстве расшифровки сданной подразделениям продукции по количеству и качеству.	2	
5.	Повышение качества продукции животноводства:	10	
	молока сортового до 100%	4	
	мяса КРС высшей упитанности до 100%	3	
	мяса свиней 1 и 2 категории до 100%	3	
	молока сортового до 95-99%	3	
	мяса КРС высшей упитанности до 90-99%	2	
	мяса свиней 1 и 2 категории до 90-99%	2	
	молока сортового до 90-94%	2	
	мяса КРС высшей упитанности до 80-89%	1	
	мяса свиней 1 и 2 категории до 80-89%	1	
	7. Контроль и своевременное представление информации по ветеринарии	6	
1.	Контроль и своевременная сдача отчетности в вышестоящие организации.	1	
2.	Контроль и своевременная сдача отчетности в органы статистики.	1	
3.	Контроль и своевременная сдача отчетности в бухгалтерию своего хозяйства.	1	
4.	Информационное обеспечение руководителя по вопросам ветеринарии.	1	
5.	Регулярное ведение ветеринарной документации.	1	
6.	Организация делопроизводства. Максимальная оценка проставляется при условии ведения документации в соответствии с номенклатурой дел, а также при наличии и правильном хранении справочников и документов	1	
Итого		100	

Мы предлагаем два варианта оплаты труда.

Первый вариант. Ветврач получает должностной оклад с учетом отработанного времени, а в январе следующего за отчетным годом ему производится перерасчет с учетом выполнения им функций управления.

Второй вариант. Показатель для оценки работы ветврача рассчитывают ежемесячно.

Мы рекомендуем должностной годовой оклад в первом варианте и месячный – во втором, увеличить на 25%. Порядок начисления заработной платы ветврача очень прост. При оценке 100 баллов он получает должностной оклад увеличенный на 25%, при 99 баллов на 1% меньше и т.д.

На оплату труда в зависимости от выполнения функций управления необходимо перевести всех руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций.

В результате индивидуальной оценки труда ветврач сам зарабатывает должностной оклад. От этого повысится качество произведенной и реализованной продукции, вырастет ее цена, а значит, увеличится рентабельность.

Литература:

1. Воронцов А.П. Организация, нормирование и оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях. - М.: Элит, 2004. - 416с.
2. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК / Ю. Н. Шумаков, В. И. Еремин, С. В.Жариков, В. Б. Панов / Под ред. Ю. Н. Шумакова. - М.: КолосС, 2006. - 304 с.
3. Рассадин В.В. Методы управления – М.: ВНИИЭСХ, 2008 – 658 с.

УДК 331

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Р.Р.Шайхаттаров
R.R.Shaykhattarov
Ульяновская ГСХА
Ulyanovsk state academy of agriculture

The article gives the review of technical state of agriculture in the Ulyanovsk region, some kinds of basic technology. The changes in the structure of basic means are examined in this review.

Будущее России невозможно представить без развитого сельского хозяйства и всего агропромышленного комплекса.

Сельское хозяйство является многоцелевым сектором экономики, объединяющим целый ряд жизнеобеспечивающих функций государства - экономических, социальных, экологических и политических. Россия была, есть и будет в той или иной мере аграрной страной, как бы не развивалась промышленность, в силу огромной территории, природных условий, площадей, пригодных для производства сельскохозяйственной продукции, народных традиций. Наконец, положение базовой отрасли АПК в экономике страны необходимо оценивать с позиции более отдаленной перспективы и мировых тенденций. (1)

Россия обладает одним из крупнейших в мире сельскохозяйственным потенциалом. Имея лишь 2,2% численности мирового населения, она располагает 8,9% мировой пашни, 2,6% пастбищ, 20% мировых запасов пресной воды