

Лекция № 9 Экономические аспекты организации труда работников физической культуры и спорта

1 Основы нормирования труда работников физической культуры и спорта

2 Материальное стимулирование труда работников физической культуры и спорта

Организация труда работников физкультурно-спортивной организации представляет собой способ упорядочения и направления труда на достижение поставленной цели путем объединения работников в определенную систему.

Организация труда подразумевает использование как управленческих, так и экономических инструментов. Среди последних наибольшее значение имеют установление меры труда с помощью нормирования, организация оплаты труда и т.д.

1 Основы нормирования труда работников физической культуры и спорта

Нормирование труда представляет собой установление меры затрат труда, необходимых для изготовления единицы продукции или на выполнение заданного объема работы в определенных организационно-технических условиях.

Специфические особенности труда (предоставление, как правило, социально-культурных услуг и т.п.) в отрасли «физическая культура и спорт» являются причиной того, что исходной базой для нормирования труда работников выступает продолжительность рабочего времени.

Непосредственной целью нормирования труда является обеспечение в рамках установленной продолжительности рабочего времени общественно необходимой, нормальной интенсивности труда, иными словами — такой трудовой нагрузки, при которой достигается высокая эффективность в работе без ущерба для здоровья трудящихся.

При нормировании труда работников отрасли «физическая культура и спорт», предоставляющих «чистые» услуги, используются различные нормативы.

Недельное рабочее время, например, тренеров спортивных школ фактически состоит из двух взаимосвязанных частей: 18 рабочих часа в неделю (1 ставка) предусматривается на проведение непосредственной учебно-тренировочной работы, а остальное рабочее время (16-22 часов) предназначается для осуществления организационной (комплектование групп и т.п.), методической (подготовка планов-конспектов учебно-тренировочных занятий и т.п.) и другой работы.

Нормирование труда тренеров только этим не ограничивается и имеет другие аспекты. Во-первых, по мере повышения спортивной квалификации занимающихся объем учебно-тренировочной работы с ними постоянно возрастает. Во-вторых, в зависимости от роста спортивной квалификации постоянно снижается численный состав групп занимающихся.

Группа нач.подг 1г. Об. – 14 чел. (4ч в нед.) УТГ1 – 9 чел. (9ч в нед.) УТГ3 – 7 чел. (15ч в нед.)

Группа нач.подг 2г. Об. – 14 чел. (6ч в нед.) УТГ2 – 8 чел. (12ч в нед.) УТГсв3 – 6 чел. (18ч в нед.)

ГСС1 – 6 чел. (все кмс) (21ч в нед.) ГСС2 – 5 чел. (мс\кмс) (23ч в нед.) ГССсв2 – 5 чел. (все мс) (26ч в нед.)

Для других категорий работников физической культуры и спорта предусмотрены иные специфические нормативы труда. Так, например, у преподавателей в вузах объем педагогической нагрузки определяется суммарным объемом часов за год, и составляет более 800 часов на ставку (преподаватели, ассистенты). У доцентов и профессоров, как правило, этот объем снижается до 700-600 часов. Это снижение достигается за счет увеличения нагрузки штатных преподавателей по распоряжению заведующего кафедрой.

2 Материальное стимулирование труда работников физической культуры и спорта

Материальное стимулирование труда есть система конкретных мер в рамках распределительного механизма, с помощью которой экономическая заинтересованность работников используется для развития производства и повышения его эффективности.

Материальное стимулирование труда осуществляется в первую очередь через систему заработной платы (включая различные доплаты и надбавки), премирование и т.д.

Заработная плата представляет собой доход, получаемый работником от работодателя за труд.

Заработная плата должна непосредственно зависеть от количества и качества труда. Определяющей в оплате труда является квалификация работника – его способность выполнять работу определенной сложности. Уровень квалификации работника определяется тремя факторами: общим образованием,

специальной (профессиональной) подготовкой и производственным опытом (стажем практической работы).

Более квалифицированный работник должен получать больше, чем менее квалифицированный. К сожалению, в настоящее время действующие нормативно-правовые акты не предусматривают более высокую оплату труда работникам, имеющим высшее профессиональное образование, но различную квалификацию — бакалавр, специалист, магистр.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата определяется номиналом выплаченных денежных средств. Она подразделяется на *начисленную*, т. е. причитающуюся работнику за выполненную работу, и *выплаченную*, т. е. денежную сумму, получаемую работником после налоговых и иных законодательно установленных удержаний.

Реальная заработная плата — это сумма благ и услуг, которые работник может приобрести на выплаченную заработную плату при существующем уровне розничных цен на товары и услуги.

Заработная плата дифференцируется на две основные формы — *сдельную* и *повременную*.

Сдельная заработная плата — это денежное вознаграждение, которое получает работник в зависимости от количества произведенной продукции (выполненного объема работы) за определенный период времени.

Повременная заработная плата — это денежное вознаграждение, получаемое работником в зависимости от проработанного времени и квалификации. Она подразделяется на *простую повременную* и *повременно-премиальную*. Простая повременная заработная плата в зависимости от способа учета проработанного времени делится на почасовую, поденную, помесечную. Повременно-премиальная заработная плата определяется как сумма заработка по тарифным повременным ставкам (окладам) и премий за выполнение соответствующих количественных и качественных показателей премирования.

В отрасли «физическая культура и спорт» применяется по преимуществу простая повременная заработная плата в таких формах, как помесечная и почасовая.

Оплата труда работников бюджетных физкультурно-спортивных организаций осуществляется преимущественно на основе Единой тарифной сетки, а также с использованием других форм оплаты труда. Размер заработной платы работников небюджетных физкультурно-спортивных организаций устанавливается соглашением сторон.

По Единой тарифной сетке. Заработная плата работников бюджетных физкультурно-спортивных организаций рассчитывается на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. ЕТС включает 27 разрядов оплаты труда, каждому из которых соответствует определенный тарифный коэффициент. Размер тарифной ставки первого разряда (минимального размера оплаты труда) устанавливается и с определенной систематичностью пересматривается Правительством. Сегодня (2007г.) 150000. Размер заработной платы (оклада) определяется путем умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА РАБОТНИКОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Коэффициенты	1,0	1,16	1,35	1,57	1,73	1,90	2,03	2,17	2,32	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98	6,40	6,85	7,33	7,84

По нормативам за одного занимающегося. При оплате труда тренеров-преподавателей по спорту за одного занимающегося используются установленные нормативы. Зная разряд Единой тарифной сетки, численность занимающихся на соответствующих этапах подготовки и нормативы за одного занимающегося, можно определить заработную плату тренера-преподавателя по спорту.

По нормативам за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена. За подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена труд тренера-преподавателя по спорту оплачивается по установленным нормативам.

Доплаты — это денежные суммы, начисляемые работникам для компенсации за выполнение работ повышенной трудности, связанных с отклонением от обычных условий труда, за выполнение дополнительных функций, не входящих в их прямые обязанности, а также для сохранения определенной части заработной платы в случае ее понижения не по вине работника.

При наличии у работника двух оснований (например, почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному (максимальному) основанию в пределах разрядов Единой тарифной сетки.

Руководящим работникам, методистам и другим работникам учреждений образования, ведущим

преподавательскую (педагогическую) работу и имеющим почетные звания или ученую степень, повышение оплаты труда производится как по основной должности, так и по педагогической работе, если почетное звание или ученая степень соответствуют профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемой дисциплине).

Премирование состоит в выплате работникам денежных сумм сверх их основного заработка в целях поощрения достигнутых результатов и стимулирования дальнейшего повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономии ресурсов и т.д.

Премии могут выплачиваться регулярно или единовременно из фонда заработной платы и иных фондов. В условиях социально-экономического реформирования работники бюджетных физкультурно-спортивных организаций премируются крайне редко.

Вместе с тем премирование применяется в отношении отдельных категорий работников, в частности спортсменов олимпийских чемпионов и их тренеров.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ