

Согласовано  
Руководитель комитета по  
физической культуре, спорту и туризму  
мэрии Города Магадана

А.В. Чуйченко  
2016 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ «СШ «РГШ - Магадан»



А.А. Вылков  
2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системах оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Русская горнолыжная школа - Магадан»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительством Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, приказом Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 года № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта», постановлением мэрии города Магадана от 10.03.2016 года № 596 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, критерии и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Русская горнолыжная школа-Магадан» (далее — МАУ «СШ «РГШ-Магадан»)). Все выплаты, предусмотренные данным Положением, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МАУ «СШ «РГШ-Магадан» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному автономному учреждению из средств муниципального образования «Город Магадан» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания или оказания услуг (выполнения работ) физическим и (или) юридическим лицами, субвенций из областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Системы оплаты труда работников МАУ «СШ «РГШ-Магадан» устанавливаются и изменяются с учетом:

1.4.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.4.2. Обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

1.4.3. Профессионально-квалификационных групп, утверждаемых



федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.4.4. Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений (бюджетных, автономных, казенных), подведомственных Комитету, утвержденного с учетом постановления мэрии города Магадана;

1.4.5. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.4.6. Решений Областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.4.7. Мнения представительного органа работников муниципального учреждения (при наличии).

1.5. Штатное расписание МАУ «СШ «РГШ-Магадан» утверждается директором по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.6. Настоящее Положение определяет:

- размеры должностных окладов;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Оплата труда работников производится согласно заключенным трудовым договорам и состоит из месячного должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. Положение вступает в силу с даты подписания.

## 2. Размеры должностных окладов работников

2.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад в рублях
1	2	3
Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Сторож, уборщица, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, мастер - ремонтник	4100
Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель, оператор КБД, ремонтник плоскостных сооружений	4800
2 квалификационный уровень	Электромонтер, слесарь КБД, электромонтажник, техник-гидротехник, электромеханик	5580



4 квалификационный уровень	Рабочий по зданию (с допуском на выполнение не менее 7 видов ремонтно-строительных работ)	6750
Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, дежурный по станции посадки, кассир, работник пункта проката	4430
Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор	5180
4 квалификационный уровень	Слесарь - механик электромеханических приборов и установок, машинист уплотняющей и снегоуплотняющей машины, машинист насосных установок	6670
Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер-оператор	7670
4 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, специалист отдела кадров (при наличии внутриведомственного наименования «ведущий»)	9480
Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник спортооружения, начальник базы	10690
2 квалификационный уровень	Главный энергетик	11490
Профессиональные квалификационные группы «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
4 квалификационный уровень	Фельдшер	7420
1 квалификационный уровень	Врач	8420
Профессиональные квалификационные группы «Должностей работников физической культуры и спорта первого уровня»		
Профессиональные квалификационные группы «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту; спортсмен-инструктор	7400
2 квалификационный уровень	тренер; инструктор-методист	8150
3 квалификационный уровень	старший тренер	8950

### 3. Порядок и условия выплат повышающих коэффициентов

К должностным окладам работников МАУ «СШ «РГШ-Магадан» могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания (в отношении конкретного работника);
- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника);



- коэффициент по учреждению (в отношении конкретного работника).

Для оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, за стаж работы, по учреждению не применяются.

### **3.1. Коэффициент за наличие почетного звания**

Устанавливается по одному из оснований:

- за почетное звание «Почетный работник физической культуры города Магадана» - ежемесячная денежная выплата устанавливается на основании решения Магаданской городской Думы от 29 февраля 2008 года № 15-Д «Об установлении почетных званий города Магадана» (с изменениями от 26.06.2012 г. №47-Д);

- за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 100%;

- за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР – 100%;

- за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» - 100%;

- за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 50%;

- за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» - 20%.

### **3.2. Коэффициент за стаж работы**

Устанавливается работникам МАУ «СШ «РГШ-Магадан» в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, подведомственных Комитету:

- от 1 года до 5 лет – 10%;

- от 5 лет до 10 лет – 15%;

- от 10 лет до 15 лет – 20%;

- свыше 15 лет – 25%.

### **3.3. Коэффициент по учреждению**

Устанавливается работнику МАУ «СШ «РГШ-Магадан» в зависимости от сложности выполняемой работы (работа на открытом воздухе, работа на горнолыжных склонах со сложным рельефом и перепадом высот, обслуживание рабочих мест находящихся друг от друга на больших расстояниях, ремонтные и профилактические работы на большой высоте от 6-8 метров от основания опор, слесарские за выполнение ремонтных, профилактических, техническое обслуживание снегоуплотнительной и планировочной техники), степени самостоятельности и ответственности поставленной перед ним задачи.

3.3.1 Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника и определяется локальным нормативным актом учреждения.

3.3.2. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

3.3.3. Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных



стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

В МАУ «СШ «РГШ - Магадан» применяется следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям);

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором;

- сверхурочной работе;

- работе в ночное время;

- работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) выплачиваются в размерах, устанавливаемых в соответствии с нормативно-правовыми актами муниципального образования «Город Магадан» и применяются ко всем иным выплатам, входящим в состав заработной платы работника.

4.2. Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется по итогам специальной оценки условий труда, от основного должностного оклада работника. Если по итогам очередной специальной оценки условий труда рабочее место будет признано безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается. Устанавливаются следующие размеры повышенной оплаты труда в зависимости от установленного, специальной оценкой условий труда класса вредности:

Класс вредности 3.1 – повышенная оплата труда в размере 4% от основного должностного оклада работника;

Класс вредности 3.2. – повышенная оплата труда в размере 5% от основного должностного оклада работника;

Класс вредности 3.3 – повышенная оплата труда в размере 6% от основного должностного оклада работника;

Класс вредности 3.4 – повышенная оплата труда в размере 7% от основного должностного оклада работника;

Класс вредности 4 – повышенная оплата труда в размере 8% от основного должностного оклада работника.



4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором осуществляются в размере и на срок, определяемый по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы), в пределах финансового года.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за время работы с 22.00 часов до 06.00 часов. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет 40 процентов от основного должностного оклада работника разделенного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику и умножения.

4.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Сотрудникам, работающим по скользящему графику, количество сверхурочных часов суммируется и выплачивается в конце года.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. **Премиальные выплаты (далее - премия)** являются выплатами стимулирующего характера и выплачиваются с целью поощрения работника за активный и плодотворный труд в течение календарного года.

5.2. Выплата премии производится по решению директора в пределах финансового обеспечения на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.3. При оплате труда работников МАУ «СШ «РГШ - Магадан» применяются следующие виды премиальных выплат:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.4. При премировании по итогам работы (разовая премия) учитывается:  
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;



- высокий уровень организации тренировочного процесса;
- участие в инновационной деятельности.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от основного должностного оклада работника. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены. На выплаты в абсолютном значении северная надбавка и районный коэффициент не начисляются.

5.5. Основным условием для премирования работников за выполнение особо важных и срочных работ является качественное, оперативное и с проявлением инициативы выполнение порученного директором задания, изложенного в устной или письменной форме.

Задание директора может включать в себя подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (летняя оздоровительная кампания, тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, и т.д.). Конкретный размер премии определяется в зависимости от сложности и важности поставленных задач и максимальным размером не ограничивается.

5.6. Применение какой-либо стимулирующей выплаты к должностному окладу работника не образует новый должностной оклад работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.7. Все виды премиальных выплат производятся в пределах финансового обеспечения (норматива затрат на оплату труда) за фактически отработанное время.

#### **5.8. Единовременные выплаты**

5.8.1. Работникам МАУ «СШ «РГШ-Магадан», в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) выплачивается единовременная выплата, в размере 10000 рублей, по заявлению с приложением подтверждающих документов и по приказу директора. Для получения единовременной выплаты работнику необходимо подать заявление на имя директора учреждения не позднее 3-х месяцев с момента наступления случая, позволяющего получить данную выплату. К заявлению работник прилагает следующие документы: копию свидетельства о смерти, документы подтверждающие родство. Оригиналы документов предъявляются для ознакомления.

5.8.2. Выход работника Учреждения на пенсию по старости при общем стаже 25 лет и более, в том числе в Магаданской области не менее 15 лет в размере 15000 рублей. Для получения единовременной выплаты работнику учреждения необходимо подать заявление на имя директора учреждения не позднее 1 месяца с момента наступления случая, позволяющего получить данную выплату. К заявлению прилагаются: копию пенсионного удостоверения, справка об общем стаже работы, в том числе в Магаданской области. Оригиналы документов предъявляются для ознакомления.

5.8.3. В связи, с юбилейной датой начиная с 50-ти лет и последующие каждые пять лет (проработав в МАУ «СШ «РГШ-Магадан» более одного года), в соответствии с приказом директора в размере 10000 рублей. Для получения единовременной выплаты работнику необходимо подать заявление на имя директора учреждения не позднее 1го месяца с момента наступления случая,



позволяющего получить данную выплату.

5.8.4. Работник, проработавший в МАУ «СШ «РГШ-Магадан» более года, имеет право на получение единовременной выплаты;

5.8.5. Единовременные выплаты производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.8.6. Единовременные выплаты не включаются в средний заработок.

## 6. Условия оплаты труда директора учреждения.

6.1. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат, устанавливаемая трудовым договором.

Порядок исчисления размера средней заработной платы (далее – Порядок) для определения размера должностного оклада директора муниципального учреждения устанавливается постановлением мэрии города Магадана и определяет правила исчисления заработной платы для определения размера должностного оклада директора муниципального учреждения.

6.2. При расчете средней заработной платы директора учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, не зависимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

№	Должности работников МАУ «СШ «РГШ-Магадан», относимых к основному персоналу.
1.	Тренер
2.	Главный энергетик
3.	Старший тренер
4.	Спортсмен-инструктор
5.	Инструктор-методист

6.3. Средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора учреждения.

6.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и



среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени, в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

6.6.1. Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при 6-дневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7,8 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при 6-дневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7,2 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6 часов (при 6-дневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6,6 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при 6-дневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при 5-дневной рабочей неделе) или на 5 часов (при 6-дневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4,8 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 4 часа (при 6-дневной рабочей неделе).



6.6.2. Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 настоящего Положения).

6.8. Директор учреждения в период основной работы может выполнять тренерскую работу, не превышая 12 часов в неделю при наличии соответствующего образования. Разрешение о совмещении руководителем тренерской работы оформляется приказом руководителя Комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана.

## **7. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера в фонде оплаты труда муниципального учреждения.**

7.1. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора МАУ «СШ «РГШ-Магадан».

7.1.1. Заместителю директора по спортивной подготовке МАУ «СШ «РГШ-Магадан», должностной оклад устанавливается ниже должностного оклада директора МАУ ДО «РГШ-Магадан»:

- на 10 % при наличии высшего профессионального образования и стажа работы на руководящей должности свыше 5 лет;
- на 20 % при наличии высшего профессионального образования и стажа работы на руководящей должности свыше 3 лет;
- на 30 % при наличии высшего профессионального образования, без предъявления требований к стажу работы на руководящей должности.

7.1.2. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе МАУ «СШ «РГШ-Магадан», должностной оклад устанавливается ниже должностного оклада директора МАУ ДО «РГШ-Магадан»:

- на 20% при наличии высшего образования и стажа работы на руководящей должности свыше 3 лет, при наличии в Учреждении спортивных объектов и сооружений, находящихся на балансе Учреждения;
- на 30 % при наличии высшего образования, без предъявления требований к стажу работы на руководящей должности.

7.1.3. Главному бухгалтеру МАУ «СШ «РГШ-Магадан», должностной оклад устанавливается ниже должностного оклада директора МАУ «СШ «РГШ-Магадан»:

- на 10 % при наличии высшего профессионального образования и стажа работы на должности главного бухгалтера не менее 3 лет;
- на 20 % при наличии высшего профессионального образования и стажа работы в должности главного бухгалтера не менее 1 года;
- на 30 % при наличии высшего профессионального образования и наличии опыта профессиональной работы менее 5 лет.

7.2. Доля оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде



оплаты труда муниципального учреждения не должна превышать: - 20% .

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора и главного бухгалтера учреждения трудовым договором.

7.4. Конкретный размер доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения (с учетом структуры учреждения) устанавливается руководителем Комитета.

### 8. Условия оплаты труда тренеров

Под условиями оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку (тренер), понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (тарифицирование), которое проводится в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения с учетом следующих особенностей:

- тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее чем за две недели до начала учебного года;

- нормирование труда производится по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за работниками в соответствии с тарификацией (подушевой метод).

8.1. Наполняемость групп спортивной подготовки и объем тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с программами спортивной подготовки по видам спорта.

№ п/п	Этапы подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю)
1	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	10	30	до 6
2	Этап начальной подготовки	До одного года	15	25	6
		Свыше одного года	10	20	8
3	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	9	14	12
		Углубленной специализации	7	12	18
4	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	10	24

8.2. Оплата труда тренеров производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки.

Система оплаты труда на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого, занимающегося) определяется учреждением по согласованию с Комитетом. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах



установленного максимального количества.

Размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося в соответствии с расчетным коэффициентом для базовых видов спорта:

№ п/п	Этапы подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера <i>Группа видов спорта</i>	
			Базовые виды	I
1	Этап начальной подготовки	До одного года	3,3	3
		Свыше года	6,6	6
2	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	9,9	9
		Углубленной специализации	16,5	15
3	Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	26,4	24

К первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта, реализуемые в Учреждении: горнолыжный спорт, сноуборд, прыжки на лыжах с трамплина, лыжное двоеборье, фристайл.

Перечень базовых видов спорта Магаданской области, утвержденный приказом Минспорта России от 14.02.2014 года № 83 «Об утверждении базовых видов спорта на 2014-2018 годы»

Зимние
Горнолыжный спорт Прыжки на лыжах с трамплина Сноуборд

Расчетный коэффициент для базовых видов спорта – 1,1. Расчетный коэффициент не применяется для лыжного двоеборья и фристайла.

Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели, тренеры по смежным видам спорта (акробатике, общей физической подготовке и др.). Порядок их привлечения и оплаты труда согласовывается с Комитетом.

8.3. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности должны выполняться следующие условия:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

б) максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель.

Например:

1. при объединении в расписании занятий в одну группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек;

2. при объединении в расписании занятий в одну группу занимающихся



на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

8.4. Перевод занимающегося на следующий этап спортивной подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов в соответствии Положением о приеме, переводе, отчислении учащихся.

8.5. Занимающиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

8.6. Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя действует в отношении спортсмена показавшего высокий результат.

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер выплаты в % к должностному окладу тренера за подготовку спортсмена высокого класса	Размер выплаты в % к должностному окладу работника за подготовку одного спортсмена высокого класса
1	2	3	4	5
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>				
1.1.	Олимпийские игры Чемпионат мира	1	200	15
		2	150	10
		3	120	9
		4	100	8
		5	95	8
		6	90	8
		участие	80	5
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал) Чемпионат Европы	1	150	10
		2	125	8
		3	100	7
		4	90	5
		5	80	4,5
		6	70	4
		участие	60	3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал) Первенство мира	1	100	8
		2	80	5
		3	70	4
		4	60	3
		5	50	2
		6	40	1
1.4.	Этапы Кубка мира Первенство Европы Всемирная универсиада Юношеские Олимпийские игры Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80	5
		2	60	3
		3	55	3
		4	40	2
		5	35	2
		6	30	2
1.5.	Прочие официальные международные спортивные	1	60	3
		2	40	2



	соревнования	3	35	2
		4	20	1
		5	15	1
		6	10	1
<b>2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований;</b>				
<b>командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно</b>				
2.1.	Чемпионат России Кубок России (сумма этапов или финал)	1	100	8
		2	80	5
		3	75	5
		4	60	3
		5	55	3
		6	50	3
		участие	40	2
2.2.	Первенство России (среди молодежи) Спартакиада молодежи (финалы)	1	80	5
		2	60	3
		3	50	3
		4	40	2
		5	35	2
		6	30	2
2.3.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40	2

Повышенный норматив оплаты труда тренера, работника за подготовку и (или) участие в подготовке занимающегося, спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной выплаты к должностному окладу работника, спортсмен улучшил спортивный результат, то размер выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

## 9. Заключительные положения

9.1. Выплаты настоящего Положения производятся с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера за исключением выплат, указанных в пунктах 5.8.1., 5.8.2., 5.8.3.

9.2. В МАУ «СШ «РГШ-Магадан» применяется повременно-премиальная система оплаты труда.

9.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику за вторую половину предыдущего месяца 15 числа каждого месяца, за первую половину текущего месяца – 30 числа каждого месяца. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.



9.4. При выплате заработной платы каждый работник МАУ «СШ «РГШ-Магадан» в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом.

9.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

9.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

9.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

9.9. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

9.9. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, но все выплаты осуществляются в пределах установленного годового фонда оплаты труда.