**«Особенности заключения и расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером»**

Спортсменами признаются работники, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта.

Тренеры – работники, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов.

Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не вправе заключать трудовые договоры со спортсменами и тренерами в качестве работодателя.

На спортсменов и тренеров распространяются общие гарантии, установленные для всех работников при заключении трудового договора.

Особенности заключения трудового договора со спортсменом, тренером установлены Трудовым кодексом РФ и регламентами общероссийских спортивных федераций (при наличии). В частности, трудовой договор может заключаться не в двух, как обычно, а в трех экземплярах (работнику, работодателю, соответствующей федерации).

**Заключение трудового договора со спортсменом возможно с лицом, не достигшим возраста четырнадцати лет.**

Для этого необходимо согласие одного из родителей (опекуна), а также разрешение органа опеки и попечительства, выдаваемое на основании предварительного медицинского осмотра, порядок проведения которого определяется Министерством здравоохранения Российской Федерации.

В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

**До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника-спортсмена и работника-тренера под роспись с документами, связанными с его трудовой деятельностью.**

К таким документам относятся:

* правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, коллективный договор;
* нормы, утвержденные соответствующей общероссийской спортивной федерацией, правила соответствующего вида спорта;
* положения (регламенты) о спортивных соревнованиях;
* антидопинговые правила – как общероссийские, так и утвержденные международными антидопинговыми организациями;
* условия договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена или тренера.

**До заключения трудового договора работодатель обязан за счет своих средств организовать прохождение спортсменом предварительного медицинского осмотра.**

Медицинский осмотр для допуска к занятиям осуществляется в амбулаторно-поликлинических учреждениях, отделениях (кабинетах) спортивной медицины амбулаторно-поликлинических учреждений, врачебно-физкультурных диспансерах (центрах лечебной физкультуры и спортивной медицины) врачом-терапевтом (педиатром), врачом по лечебной физкультуре, врачом по спортивной медицине.

Если спортсмен признан непригодным для выполнения трудовой функции или не прошел предварительный медицинский осмотр, трудовой договор с ним не заключается.

**Со спортсменами могут заключаться как бессрочные, так и срочные (до пяти лет) трудовые договоры.**

В срочном трудовом договоре необходимо указать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения договора на определенный срок.

Общероссийские спортивные федерации вправе устанавливать продолжительность срока трудового договора самостоятельно.

**С тренерами срочные трудовые договоры (до пяти лет) могут заключаться только в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.**

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Также с тренерами могут заключаться срочные трудовые договоры в случаях, которые распространяются на всех других работников: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ (на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, по соглашению сторон с совместителями, пенсионерами по возрасту и других).

**Трудовые договоры со спортсменами и тренерами наряду с обязательными условиями, установленными для трудовых договоров с любыми работниками (часть 2 статьи 57 ТК РФ), должны содержать дополнительные обязательные условия.**

В трудовом договоре со спортсменом такими условиями являются:

* обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
* обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
* обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
* обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
* обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
* обеспечение работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

В трудовом договоре с тренером таким условием является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

В трудовом договоре со спортсменом, с тренером помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, могут предусматриваться дополнительные условия:

* о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации – также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;
* об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;
* об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;
* об обязанности спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ;
* о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ, и о размере указанной выплаты.

**Спортсмен, тренер имеют право работать (заключать трудовой договор) по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.**

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

**Трудовым кодексом РФ помимо общих для всех работников оснований прекращения трудового договора предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом.**

Такими основаниями являются:

1. спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев;

2. нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Указанные основания являются дисциплинарными взысканиями, поэтому работодателю при увольнении спортсмена необходимо соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.

Поэтому для увольнения по названному основанию необходимо соблюдать общие установленные Трудовым кодексом РФ правила привлечения работников к дисциплинарной ответственности, включая:

* затребование у работника письменного объяснения и составление акта в случае отказа предоставления объяснения;
* вынесение решения о применении дисциплинарного взыскания по результатам анализа причин и обстоятельств совершения проступка, а также с учетом его тяжести;
* документальное оформление дисциплинарного взыскания с соблюдением срока привлечения к дисциплинарной ответственности и ознакомление работника с соответствующим документом (составление акта при отказе от ознакомления).

Поскольку вышеназванные основания увольнения спортсмена являются основаниями прекращения трудового договора по инициативе работодателя, их нельзя применить по отношению к:

* беременной женщине;
* женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;
* одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
* другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери;
* родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
* работнику в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

**Трудовой договор с тренерами-преподавателями образовательных организаций, выполняющими учебно-тренировочную и воспитательную работу с обучающимися, воспитанниками, помимо общих оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для всех работников, может быть прекращен по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с педагогическими работниками.**

Такими дополнительными основаниями являются повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

**Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц.**

Исключение составляют случаи, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (в этом случае работник обязан предупредить работодателя не позднее чем за две недели).

В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов, тренеров предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов, тренеров установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц.

Перечень видов спорта, для которых общероссийские спортивные федерации по соответствующим виду или видам спорта вправе утверждать нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, утвержден Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 23 мая 2014 года № 346.

**В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям.**

Уважительными причинами являются случаи расторжения трудового договора по инициативе работника в связи с невозможностью продолжения им работы, при которых работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. К таким случаям относятся, в частности:

* установленное нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора;
* необходимость осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
* утрата спортивным клубом, иной физкультурно-спортивной организацией профессионального статуса и др.

Размер указанной денежной выплаты определяется трудовым договором.

Спортсмен обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором.

**Старший инспектор сектора по охране труда**

**и трудовым отношениям администрации**

**Ртищевского муниципального района С.А. Новиков**