

Принято на заседании
педагогического совета
МБУ ДО МОГК СШОР № 3
протокол от 01.04.2024 г № 2

Приложение №8
К приказу директора
МБУ ДО МОГК СШОР № 3
от 01.04.2024 г. № 32-м

**Положение
о порядке приема на должность «Спортсмен»
и увольнении с должности «Спортсмен»**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке приема на должность «Спортсмен» и увольнения с должности «Спортсмен» муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования г. Краснодар «Спортивная школа олимпийского резерва №3» (МБУ ДО МОГК «СШОР №3»), далее – Положение, разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ, Федерального закона РФ от 04.12.2007 №329 - ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), приказа министерства физической культуры и спорта Краснодарского края от 23.09.2016 года №999 «Об утверждении положений и условий развития детско-юношеского спорта в целях подготовки спортивных сборных команд Краснодарского края и спортивного резерва для спортивной сборной команды Краснодарского края», другими законодательными актами Российской Федерации и Краснодарского края и соответствует уставной деятельности Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования г. Краснодар «Спортивная школа олимпийского резерва №3» (МБУ ДО МОГК «СШОР №3»), далее – Бюджетное Учреждение.

1.2. Положение регламентирует требования, порядок приема на должность «Спортсмен» и увольнения с должности «Спортсмен» в Учреждении.

2. Требования и порядок приема на должность «Спортсмен»

2.1. Требования приема на должность «Спортсмен» в Бюджетное Учреждение:

- член спортивной сборной команды России или Краснодарского края по культивируемым видам спорта, проходящий спортивную подготовку по программам спортивной подготовки в Бюджетном Учреждении или других организациях, осуществляющих подготовку по программам спортивной подготовки и (или) по дополнительным профессиональным программам в области физической культуры и спорта, в соответствии с утвержденными на календарный год государственным заданием и штатным расписанием;

- гражданин Российской Федерации, зарегистрированный на территории Краснодарского края, имеющий спортивный разряд первый или кандидат в мастера спорта (КМС), спортивное звание – Мастер спорта России (МС) или Мастер спорта России международного класса (МСМК), почетное спортивное звание – Заслуженный мастер спорта России (ЗМС);

- наличие спортивного результата, показанного спортсменом на официальных Всероссийских соревнованиях в текущем году по видам спорта

а) Чемпионат, Кубок России (Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов)

- претенденты на должность «Спортсмен» - 1 – 10 место;

б) Первенство России, Всероссийская спартакиада:

- претенденты на должность «Спортсмен» - 1 – 10 место среди спортсменов;

в) Всероссийские соревнования:

- претенденты на должность «Спортсмен» - 1 – 5 место среди спортсменов;

г) Чемпионат и Первенство Краснодарского края:

- претенденты на должность «Спортсмен» - 1 – 3 место среди спортсменов;

2.2. Требования и порядок приема на должность «Спортсмен» в Бюджетном Учреждении распространяются на правоотношения, возникающие с начала календарного года, на основании ходатайства тренерского совета Бюджетного Учреждения или тренера-преподавателя, за результат спортсмена, показанный в предыдущем году.

2.3. Прием на должность «Спортсмен» в течение календарного года осуществляется при наличии вакантного места в Бюджетном Учреждении с учетом обеспечения финансовыми средствами и приказа директора Бюджетного Учреждения или лица его замещающего, далее – Работодатель, на основании ходатайства тренерского совета или тренера-преподавателя и показанного результата, с первого числа, за показанным результатом, месяцем.

2.3.1. При включении в состав спортивной сборной команды России спортсмена Краснодарского края в течение текущего календарного года прием на должность «Спортсмен» осуществляется при наличии вакантного места в Бюджетном Учреждении с учетом обеспечения финансовыми средствами и приказа Работодателя, на основании ходатайства тренерского совета или тренера с первого числа месяца после месяца включения спортсмена в состав спортивной сборной команды России.

2.4. Трудовые отношения между спортсменом и Бюджетным Учреждением регулируются ТК РФ, настоящим Положением, трудовым договором и другими нормативными локальными актами Бюджетного Учреждения.

2.5. Прием на работу в Бюджетное Учреждение производится путем заключения письменного трудового договора, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить «Спортсмену» работу, определенную трудовым договором, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовым договором.

2.5.1. «Спортсмен» обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и другие нормативные локальные акты Бюджетного Учреждения.

2.5.2. Трудовой договор со «Спортсменом» является срочным и заключается на определенный срок (не более 1 года), конкретный период его действия определяется характером работы (ст.58 ТК РФ) и указывается в трудовом договоре «Спортсмена» (состязательная деятельность спортсменов для достижения спортивных результатов к конкретным спортивным мероприятиям и пр.).

2.6. Заключение трудового договора с лицами, не достигшего возраста 16 лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органов опеки и попечительства.

2.6.1. Работа производится в свободное от учебы время и на них распространяется правило сокращенного рабочего времени (не более 24 часов в неделю).

2.7. Заключение трудового договора с лицами, не достигшего возраста 18 лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и разрешения органов опеки и попечительства.

2.7.1. Работа производится в свободное от учебы время и на них распространяется правило сокращенного рабочего времени (не более 35 часов в неделю).

2.8. Заключение трудового договора с лицами, не достигшего возраста 18 лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя).

2.9. Лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию) (ст.69, ч.1 ст.266 ТК РФ) за счет средств Работодателя, в дальнейшем обязательный медицинский осмотр (обследование) проводится ежегодно.

2.10. При приеме на работу несовершеннолетнего «Спортсмена» испытательный срок не устанавливается (ст.70 ТК РФ).

2.11. Лицо, претендующее на должность «Спортсмен», при соответствии заявленным требованиям, обращается к специалисту по кадрам Бюджетного Учреждения лично и предоставляет следующий набор документов для приема на работу и установления уровня заработной платы и выплат стимулирующего характера:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда Работник принимается на работу впервые или на условиях совместительства;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при наличии таковых;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- документы воинского учета – при наличии таковых;
- свидетельство ИНН;
- согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства для лиц возрастом до 14 лет;
- согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и согласие органа опеки и попечительства для лиц возрастом до 15 лет;

- документ о присвоении звания (спортивного разряда) в области физической культуры и спорта – при наличии;
- медицинскую справку о состоянии здоровья (форма 086У);
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- иные документы в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.12. Основанием для отказа в приеме на должность «Спортсмен» являются:

- отсутствие вакантных мест (вакансий) в штатном расписании;
- отсутствие финансового обеспечения;
- медицинские противопоказания;
- дисквалификация (отстранение от участия в соревнованиях на длительный срок);
- нарушение антидопинговых правил;
- иные основания.

2.13. При приеме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан ознакомить «Спортсмена» под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, антидопинговыми правилами, иными нормативными локальными актами Бюджетного Учреждения, имеющими отношение к трудовой функции Работника, с режимом рабочего времени и отдыха, нормами оплаты труда, а также проинструктировать с инструкциями по охране труда на рабочем месте, провести инструктаж на рабочем месте, ознакомить с иными инструкциями по охране труда и пожарной безопасности., имеющими отношение к трудовой функции «Спортсмена».

2.14. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и «Спортсменом», и имеют одинаковую юридическую силу – один экземпляр, подписанного трудового договора, передается «Спортсмену», другой хранится у Работодателя.

2.15. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, и осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

2.16. Назначение на должность и освобождение от нее производится приказом Работодателя согласно ТК РФ.

3. Требования и порядок увольнения с должности «Спортсмен»

3.1. Расторжение трудового договора со «Спортсменом» осуществляется:

- на общих основаниях прекращения трудового договора (ч.1 ст.77 ТК РФ):
 - по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ);
 - в связи с истечением срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - по инициативе «Спортсмена» (ст.80 ТК РФ);
 - по инициативе «Работодателя» (ст.71 и 81 ТК РФ);

- в связи, с переводом «Спортсмена» по его просьбе или с его согласия к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность), принудительный перевод «Спортсмена» от одного Работодателя к другому запрещен;

- из-за отказа «Спортсмена» от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Бюджетного Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Бюджетного Учреждения либо его реорганизацией (ст.75 ТК РФ);

- из-за отказа «Спортсмена» от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ);

- из-за отказа «Спортсмена» от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст.73 ТК РФ);

- из-за отказа «Спортсмена» от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (ч.1 ст.72.1 ТК РФ);

- по обстоятельствам, независящие от воли сторон договора (ст.83 ТК РФ);

- из-за нарушений, установленных ТК РФ или иными федеральными законами, правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ);

- по другим основаниям (ч. 2 ст.77 ТК РФ), предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Дополнительными основаниями расторжения трудового договора со «Спортсменом» (ст.348.11 ТК РФ):

- спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев (п.1 ст.348.11 ТК РФ), трудовой договор не расторгается, если срок дисквалификации меньше 6 месяцев;

- нарушение спортсменом, в том числе, однократное общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей допинговой организации (РУСАДА или ВАДА), п.2 ч.1 ст. 348.11 ТК РФ;

- не прохождение углубленного медицинского обследования (УМО) или диспансеризации;

- окончание срока трудового договора;

- другие основания, предусмотренные законодательством РФ, федеральными законами, актами, постановлениями.

3.3. «Спортсмен» имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме (личное заявление «Спортсмена» или одного из родителей (законного представителя)) не позднее, чем за месячный срок, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

3.3.1 Указанный срок начинается на следующий день после получения Работодателем заявления «Спортсмена» или одного из родителей (законного представителя) об увольнении.

3.3.2. До истечения срока предупреждения об увольнении «Спортсмен» или одного из родителей (законного представителя) имеет право в любое время отозвать свое заявление, увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой «Спортсмен».

3.4. Расторжение трудового договора со «Спортсменом» оформляется приказом Работодателя и доводится до сведения «Спортсмена» или одного из родителей (законного представителя) под роспись.

3.4.1. В случае отказа «Спортсмена» или одного из родителей (законного представителя) ознакомиться под роспись, приказ делают соответствующую запись (ч.2 ст. 84.1 ТК РФ).

3.5. Работодатель вправе предусмотреть в трудовом договоре со «Спортсменом» условие об обязанности «Спортсмена» произвести в пользу «Работодателя» денежную выплату в случае расторжения договора по инициативе «Спортсмена» (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч.3 ст.348.12 ТК РФ).

3.6. Восстановление Работника в Бюджетное Учреждение для осуществления трудовой деятельности за счет средств бюджета, производится в соответствии с настоящим положением.

3.7. В последний день работы «Спортсмена», Работодатель обязан выдать по письменному заявлению (требованию) «Спортсмена» или одного из родителей (законного представителя) несовершеннолетнего «Спортсмена» трудовую книжку, копии документов, связанных с его работой, и произвести с ним окончательный расчет.

3.8. Не допускается расторжение договора (увольнение) «Спортсмена» во время болезни, служебной поездки, командировки, отпуска «Спортсмена».

3.9. Основания расторжения трудового договора «Спортсмена» по инициативе Работодателя:

- снижение или отсутствие результата выступления на официальных Всероссийских соревнованиях;
- наличие медицинского заключения, запрещающего занятия спортом;
- перемена места жительства;
- спортивная дисквалификация;
- нарушение антидопинговых правил, признанное решением комиссией РУСАДА и (или) ВАДА;
- нарушение трудового законодательства и условий трудового договора;
- отсутствие «Спортсмена» на тренировочных мероприятиях без уважительной причины;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя со «Спортсменом», не достигшим 18 лет, допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст.269 ТК РФ), исключение составляют случаи ликвидации Бюджетного Учреждения.

3.11. Работодатель обязан уведомить несовершеннолетнего «Спортсмена» за три календарных дня до увольнения, если срок трудового договора истек (ст.79 ТК РФ).

3.11.1. Несовершеннолетний «Спортсмен» вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее, чем за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ), если трудовой договор был заключен на срок до 2 месяцев, по истечении указанных трех дней несовершеннолетний «Спортсмен» вправе прекратить работу.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение является локальным актом Бюджетного Учреждения и утверждается приказом Работодателя.

4.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся в установленном порядке и утверждаются приказом Работодателя.

4.3. Настоящее Положение действует со дня утверждения приказом Работодателя и действует до момента его официальной отмены.