

Правовое регулирование труда работников физической культуры и спорта

1 Трудовой договор (контракт). Его содержание и специфика заключения в сфере ФК и С.

2 Оплата труда работников сферы физической культуры и спорта

3 Рабочее время и время отдыха работников в сфере ФК и С

1. Трудовой договор

Трудовой договор – это соглашение между работником и предприятием, учреждением, организацией, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Заключение трудового договора.

Данный вопрос регламентирован ст. 19 Трудового кодекса РФ. Законом установлена обязательная письменная форма заключения контракта при найме работников. При этом в едином акте фиксируются обязательные для сторон условия договора.

При заключении договора рекомендуется указывать следующие условия:

- данные о работнике и нанимателе, заключившим трудовой договор;
- место работы с указанием структурного подразделения, в котором работник принимается на работу; - трудовую функцию - работу, в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник;
- основные права и обязанности работника и нанимателя;
- положения об условиях оплаты труда;
- режим рабочего времени и время отдыха;
- срок трудового договора.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку.

При приеме на работу работодатель вправе требовать предоставления строго определенного перечня документов:

- трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
- диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
- медицинское заключение о состоянии здоровья.

Пункты трудового договора

1 Наниматель: юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

2 Работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

3 Срок договора

Согласно Ст. 17 Трудового кодекса РФ. Трудовые договора могут заключаться на:

- . Неопределенный срок;
- . Определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);
- . Время выполнения определенной работы;
- . Время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы;
- . Время выполнения сезонных работ.

Декрет президента Республики Беларусь от 26 июля №29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” устанавливает режим временной занятости, так как предусматривает (в отличие от бессрочного трудового соглашения) заключение договора на определенный срок (не менее года). В этом декрете говорится о контракте, но по новому Трудовому Кодексу понятие контракта не существует, трудовой договор становится синонимом контракта.

4 Испытание при приеме на работу

С целью проверки соответствия подготовки и особенностей работника поручаемой ему работе по соглашению сторон может быть установлен испытательный срок в пределах, предусмотренных законодательством. Условие об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу. Если такое условие не указано, считается, что работник принят без испытательного срока. Положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком ничем не отличается от положения других работников.

Кодекс регламентирует определенные сроки испытания при приеме на работу. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а в определенных случаях по согласованию с соответствующим профсоюзным органом - 6 месяцев. Установленные законом предельные сроки испытания не могут быть ни увеличены, ни продлены по желанию или соглашению сторон: работника и нанимателя.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

- . Работников, не достигших восемнадцати лет;
- . Молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений;
- . Молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений;
- . Инвалидов;
- . Временных и сезонных работников;
- . При переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- . При приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов.

Если срок испытания прошел, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, расторжение трудового договора производится на общих основаниях. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласия с профсоюзным органом и без выплаты выходного пособия. Если работник успешно прошел испытание, то издания специального приказа об окончательном принятии на работу не требуется.

5 Оплата труда

Один из главных вопросов, требующих отражения в контракте – вопрос оплаты труда. Вопросы оплаты труда решаются непосредственно на предприятиях. Их регулирование осуществляется в локальном нормативном акте. Однако оплата труда не может быть ниже установленного государством минимума.

В п. 4 декрета президента Республики Беларусь от 26 июля №29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” говорится, что выплата заработной платы должна производиться регулярно в дни определенные коллективным договором, трудовым договором, но не реже одного раза в месяц. Заработная плата каждого работника должна зависеть от сложности выполняемой работы, личного трудового вклада. Кроме тарифной ставки (должностного оклада) в трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсирующего характера: за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за классность, за ученую степень, за отклонение от нормальных условий труда и др.

Оплата труда тренеров-преподавателей по спорту, учителей по спорту за учебно-преподавательскую работу исходя из ставок, учебной (преподавательской) нагрузки осуществляется по нормативам: за одного учащегося (в процентах от ставки тренера-преподавателя по спорту, учителя по спорту); за количество часов учебно-преподавательской работы в неделю.

Решение о применении названных нормативов оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту, учителей по спорту принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в установленном законодательством порядке.

6 Режим рабочего времени и время отдыха

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. При этом следует иметь в виду, что в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем дне, гибком графике работы и т.д. В данном случае в договоре производится соответствующая запись.

7 Прекращение трудового договора

Основания для прекращения контракта перечислены в ст. 35 Трудового Кодекса РБ. К числу таковых относятся:

1. Соглашение сторон. Возникает при обоюдном желании сторон прекратить трудовые отношения.
2. Истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна сторона не потребовала их прекращения.
3. Расторжение трудового договора по требованию работника или по инициативе нанимателя.
4. Перевод работника с его согласия к другому нанимателю или переход на выборную должность.
5. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.
6. Обстоятельства независимые от воли сторон.
 - . Призыв работника на воинскую службу;
 - . Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - . Нарушение установленных правил приема на работу;
 - . Не избрание на должность (в том числе по конкурсу);
 - . Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;
 - . В случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.
7. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием.