

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно–Уральский государственный университет
Юридический институт
Кафедра « Трудовое, социальное право и правоведение»

«ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ»
Зав. кафедрой ТСПиП,
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И
ТРЕНЕРОВ

ЮУрГУ – 40.04.01.–2017. 013 –1401 –040 Юм –243

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
зав. кафедрой ТСПиП, к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
_____ 2017г.

Автор выпускной квалификационной
работы
студент группы Юм –243
_____ М.И. Баишев
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
Доцент кафедры ТСПиП
_____ Э.М. Филиппова
_____ 2017г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
Глава 1 ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ	
1.1 Правовой статус спортсменов и тренеров в Российской Федерации.....	10
1.2 Зарубежное регулирование труда спортсменов и тренеров	18
Глава 2 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ	
2.1 Трудовой договор со спортсменом.....	28
2.2 Трудовой договор с тренером.....	41
2.3 Основания прекращения трудового договора со спортсменами и тренерами.....	49
2.4 Рабочее время и время отдыха спортсменов и тренеров	78
2.5 Проблемы ответственности спортсменов и тренеров	86
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	99
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	104

ВВЕДЕНИЕ

Российский законодатель стремится урегулировать общественные отношения, возникающие в сфере спорта нормами права, максимально учесть сложившуюся практику регулирования спортивных отношений, в то же время ряд положений законодательства о спорте носит противоречивый характер.

В последнее время появилось много научных трудов, посвященных исследованию правового регулирования отношений, в том числе трудовых, в сфере спорта, многочисленные публикации в российских научных журналах. Несмотря на это, в науке не уделяется особого внимания вопросам рассмотрения правового статуса тренера как работника. До сих пор в науке трудового права основные исследования посвящены деятельности спортсменов. Даже в тех работах, которые были посвящены как спортсменам, так и тренерам, основное внимание уделялось правовой регламентации деятельности спортсмена. Вместе с тем тренер является одним из ключевых самостоятельных субъектов спортивного права, поэтому в нашей работе значительное место отведено исследованиям трудовой деятельности тренера.

Степень научной разработанности темы исследования. Изучению особенностей правового регулирования труда профессиональных спортсменов были посвящены отдельные диссертационные исследования: Шевченко О.А. в своей научной работе «Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов» (2005 г.)¹ рассматривала данную проблему, Мисюрин И.В. в своей работе «Особенности правового регулирования трудовых отношений

¹ Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов: дис. ... канд.юрид. наук. – М., 2005. – С.162.

профессиональных спортсменов в командных видах спорта» (2005 г.)² также исследовал данную проблему, но применительно к трудовым отношениям профессиональных спортсменов только в командных видах спорта.

Исследовались также научных труды следующих авторов, посвященных исследованию правового регулирования отношений, в том числе трудовых, в сфере спорта (С.В. Алексеев: «Спортивное право России»; «Олимпийское право»; «Международное спортивное право»; А.В. Сердюков «Спортивное право как комплексная отрасль законодательства»; К.Н. Гусов, О.А. Шевченко «Спортивное право. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта»; докторская диссертация: А.А. Соловьева «Систематизация законодательства о спорте»; кандидатские диссертации: А.С. Леонов «Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития»; С.А. Тукманов «Особенности трудового статуса профессионального футболиста»; многочисленные публикации в российских научных журналах).

Однако ряд проблемных вопросов в сфере регулирования труда тренеров и спортсменов и ныне требует своего разрешения, что придает особую актуальность данной теме.

² Мисюрин И.В. Особенности правового регулирования трудовых отношений профессиональных спортсменов в командных видах спорта: дис. ... канд.юрид. наук. – Челябинск, 2005. – С.217.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ теоретических и практических аспектов, связанных с правовым регулированием труда тренеров и спортсменов на современном этапе. Поставленная цель достигается путем решения ряда взаимосвязанных задач, наиболее существенными из которых являются: 1. Определение понятия и содержания правового статуса тренера и спортсмена; 2. Выявление особенностей заключения трудового договора с тренером и спортсменом; 3. определение общих и дополнительных оснований прекращения трудового договора со спортсменами и тренерами и другие.

Объектом исследования являются урегулированные правовыми нормами общественные отношения в сфере труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации и зарубежных странах.

Предмет исследования включает правовые акты и регламентные нормы, регулирующие отдельные институты трудового права, возникающие в процессе регулирования труда спортсменов и тренеров, практика их применения, а также комплекс теоретических положений об особенностях заключения, изменения и прекращения трудовых отношений со спортсменами и тренерами.

Информационную основу исследования составили: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, другие федеральные законы, Указы Президента Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, акты международных и российских физкультурно – спортивных организаций, нормативно – правовые акты и официальные материалы Министерства спорта Российской Федерации, материалы судебной практики, труды ведущих российских ученых в области общей теории права, трудового, гражданского права.

Методологическая основа исследования представлена следующими методами научного познания: диалектический метод, индукция, дедукция,

анализ, синтез, а также часто – научными методами познания: формально – юридический, структурно – функциональный.

Структура работы обусловлена целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих пять параграфов, заключения и библиографического списка.

Глава 1 ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

1.1 Правовой статус спортсменов и тренеров в Российской Федерации

При определении правового регулирования деятельности спортсменов можно выделить три различных позиции.

Первая группа ученых признает возможным регулирование труда спортсмена и тренера только трудовым правом.

Другая группа юристов рассматривает отношения профессиональных спортсменов и спортивных клубов как предмет гражданского права. Основанием таких утверждений является, как правило, ссылка ссылаясь на правовой опыт регулирования данных отношений некоторыми зарубежными странами. Эта позиция аргументируется также тем, что ни один институт трудового права не может быть адекватно применим к отношениям в профессиональном спорте ввиду отсутствия трудовой функции у спортсменов и наличия иного мотива к труду, нежели у работников³.

Третья группа ученых (к ним относится, в частности, Доморад О.В.) занимает компромиссную позицию, которая основана на «альтернативе выбора трудового либо гражданского права при заключении договоров со спортсменами. При этом некоторые юристы считают, что профессиональную деятельность высших спортивных дивизионов нужно регулировать

³Ким В.В. О разделении спорта и оздоровительной физической культуры // Теория и практика физической культуры и спорта.–2011.– № 3.– С. 18 – 24.

гражданским правом, а с другими спортсменами заключать трудовые договоры. Другие замечают, что спортивную деятельность спортсменов в преимущественно индивидуальных видах спорта (теннис, легкая атлетика, плавание и т.д.) вряд ли стоит регулировать трудовым правом»⁴.

На мой взгляд, точка зрения, согласно которой отношения между спортсменом и спортивной организацией обладают признаками, необходимыми для отнесения их к предмету гражданского права, дает основания конструировать модель гражданско-правового спортивного договора, поскольку данный вариант является более эффективным по сравнению с трудовым договором⁵.

Свои позитивные моменты имеет и заключение гражданско-правового спортивного договора. Например, это позволяет:

- устанавливать вознаграждение спортсмену, мотивируя его к более высоким спортивным результатам;
- расширить круг обязанностей спортивной организации;
- увеличить объем ответственности спортсмена.

При заключении трудового договора наблюдается жесткая привязка к срокам его заключения, основаниям изменения и прекращения. Должностные обязанности работника по трудовому договору определяются в Едином квалификационном справочнике должностей служащих (ЕКСД) в соответствии с установленной трудовой функцией. Но на практике часто содержание трудовой функции спортсмена не совпадает с квалификационными характеристиками, предусмотренными ЕКСД, что не соответствует требованиям трудового законодательства.

Большинство зарубежных юристов относят договор со спортсменом к трудовому, а не к гражданско-правовому.

Недостаточно полное правовое регулирование приводит к тому, что в

⁴Доморад О.В. Правовой статус спортсмена.–М.: Инфра-М, 2011. – С. 155.

⁵Маргулис М.А. Нормотворчество корпоративных объединений в области спорта: автореферат дис... канд. юр. наук.– М., 2015. – С. 21.

практике нашей страны возникают ситуации, когда высокопрофессиональные спортсмены, подготовленные в России, заключают контракты с иностранными клубами и выезжают на работу за границу. Недостаток в действующем законодательстве ограничений на использование профессиональными спортсменами своего права в течение определенного периода расторгать любой трудовой договор со спортивным клубом позволяет иностранным физкультурно-спортивным организациям привлекать на работу талантливых спортсменов и тренеров без каких-либо компенсаций клубам, что, безусловно, противоречит национальным интересам.

Отношения в сфере труда в области спорта в нашей стране регулируются Федеральным законом от 04.12.2007 №329-ФЗ (ред. от 27.02.2011) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Как указано в ч. 8 ст. 1 Закона о спорте, спортсменом признается физическое лицо, систематически занимающееся избранным видом спорта, принимающее участие в спортивных соревнованиях. Согласно п. 1 ст. 32 Закона о спорте профессиональный спорт - это предпринимательская, трудовая и иная не запрещенная законодательством деятельность, направленная на достижение высоких спортивных результатов и получение доходов от организации спортивных мероприятий и участия в них⁶.

В Российской Федерации под профессиональным спортом понимается «часть спорта, направленная на организацию и проведение спортивных соревнований, за участие в которых и подготовку к которым в качестве своей основной деятельности спортсмены получают вознаграждение от организаторов таких соревнований и заработную плату»⁷. В статье 348.2 ТК РФ прописаны основные положения трудовых договоров со спортсменами, а также определены основные права и обязанности спортсмена.

Во второй части ст. 319 Трудового кодекса Российской Федерации

⁶Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Российская газета.– № 276.– 08.12.2007.

⁷Тарасов О.М. Особенности регулирования трудовых отношений в профессиональном спорте // Человек и труд.– 2012.– №2.– С. 22–24.

закреплено, что особенности условий труда спортсменов регулируются Правительством Российской Федерации или уполномоченным им органом. Постановлением Министерства спорта и туризма Российской Федерации и Министерства труда Российской Федерации с последующими изменениями и дополнениями утверждено «Положение о порядке и условиях заключения контрактов со спортсменами инструкторами и тренерами национальной команды Российской Федерации по виду спорта». Контракт заключается в письменной форме в 2 экземплярах на срок не менее 1 года. Точный срок контракта определяется по соглашению сторон.

Определение понятия «тренер» содержится в ст. 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». «Спортивный тренер - это физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование и осуществляющее проведение со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий, а также проводящее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов»⁸.

При этом деятельность тренеров в меньшей степени регламентирована локальными нормативными актами федераций по видам спорта. В основном действуют акты, касающиеся тренерского состава сборных команд. Например, в Положении о Главном тренерском совете сборных команд России по легкой атлетике предусмотрено, что тренеры должны состоять в штате Центра спортивной подготовки сборных команд Росспорта, т.е. иметь трудовой договор.

Согласно Приказу Комитета РФ по физической культуре и спорту от 21 августа 2002 г. № 243 государственный тренер сборных команд назначается на должность коллегией Росспорта. С ним заключает трудовой договор Центр спортивной подготовки сборных команд Росспорта сроком на

⁸Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Российская газета.– № 276.– 08.12.2007.

4 года, т.е. все тренеры сборных команд России состоят в трудовых отношениях с Центром спортивной подготовки сборных команд Росспорта⁹.

По постановлению Минтруда РФ от 22 января 1993 г. №8 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников физической культуры и спорта Российской Федерации» должность спортивного тренера обозначена как:

- старший тренер-преподаватель по спорту;
- старший инструктор-методист спортивной школы;
- старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- тренер-преподаватель по спорту;
- тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- инструктор-методист спортивной школы¹⁰.

Следует выделить особенность работы тренеров в спорте:

1. Деятельность тренера заключается в том, что результаты должны соответствовать государственным образовательным стандартам. Личной целью тренера должна стать способность формировать личность каждого учащегося, что в свою очередь требует высокой ответственности педагога. Педагогическая деятельность имеет творческий характер.

2. Тренеру отводится особая роль в воздействии на личность ученика-спортсмена. Он должен не только вызвать симпатию у учеников, но и внушить доверие к своему профессионализму, иначе спортсмен может в любой момент покинуть тренера, перейдя к другому преподавателю. Одним

⁹Приказ Госкомспорта РФ от 21.08.2002 N 243 «О должности «Государственный тренер сборных команд»/ <http://www.consultant.ru>

¹⁰ Постановление Минтруда РФ от 22.01.1993 N 8 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников физической культуры и спорта Российской Федерации»// www.consultant.ru

из критериев успеха в воспитании и развитии учеников является умение тренера общаться со своими воспитанниками.

3. Постоянно сконцентрированное внимание и стресс может привести к нервным перегрузкам, результатом чего может стать ряд неудач в работе тренера. Сюда можно отнести следующие факторы:

- работа тренера периодически проходит в условиях спортивных сборов, либо на выезде, либо в каких-то других нестандартных и непривычных условиях, при минимальном комфорте и отрыве от семьи;

- тренеру вступает в контакт с широким кругом людей, которые причастны к обеспечению учебно-тренировочного и соревновательного процесса: с родителями, с представителями администрации, с коллегами, с судьями на соревнованиях, с журналистами, с членами и руководителями других команд;

- успешность деятельности тренеров находится в зависимости не только от них самих, но и от спортивных достижений их учеников, от личности руководителей;

- деятельность тренера характеризуется высокой степенью «профессионального риска», поскольку всегда существует вероятность «напрасности» многолетней работы вследствие отсева, прекращения занятий или временного отсутствия в связи с травматизмом, личными обстоятельствами спортсменов¹¹;

- деятельность тренера связана с высоким уровнем эмоционального напряжения, поскольку она носит публичный характер и от нее многое зависит. В процессе соревнования он испытывает такие же переживания, как и спортсмены, но должен сдерживаться или скрывать их;

- престиж тренера отличается неустойчивостью, и его уровень достигает пика только в момент удачного выступления спортсменов и стремительно падает, когда его преследуют временные неудачи, ведь

¹¹Маргулис М.А. Нормотворчество корпоративных объединений в области спорта: автореферат дис...канд. юр. наук.– М.– 2015.– С. 21.

деятельность тренера обладает высокой конкурентностью, нестабильностью статуса и профессионального положения;

- тренерская деятельность допускает возможность получения травм при демонстрации, страховке и в других случаях, когда тренер сам выполняет двигательное действие, особенно в условиях, когда показатели физического состояния уже снижаются, к чему он часто бывает психологически не подготовлен.

4. тренера в большей степени интересует конечный результат своего труда, так как успешность его деятельности оценивается спортивными результатами его учеников.

5. Перед тренерами часто встает задача набора групп. Тренер должен быть хорошим агитатором, для того чтобы заинтересовать ребенка и привлечь его внимание к занятиям спортом, а также убедить в этом его родителей. Тренер находится в постоянном поиске новых одаренных и способных учеников. Он должен привлечь их внимание на свой вид спорта, чтобы его труд не пропал даром и ученик не ушел из школы¹².

6. Тренер должен уметь и реально осуществлять прогнозирование роста спортивных достижений, то есть производить отбор учеников.

«Тренеры отвечают за здоровье спортсменов, которые часто вынуждены максимально проявлять свои физические возможности, как на соревнованиях, так и на тренировке, тренеры в течение всей профессиональной карьеры сами должны находиться в определенной спортивной форме»¹³.

Из вышесказанного вытекает следующий вывод, что профессиональная деятельность тренера обладает чертами, как у любой другой педагогической деятельности, но при этом обладает особенностями,

¹²Прохорова М. В. Особенности коммуникативной деятельности тренера ДЮСШ: автореферат дис... канд. пед. наук.–М.– 2005.– С. 19.

¹³Решетень И. К, Ковер И. Х., Прохорова М. В. Основы педагогического мастерства тренера: учебное пособие.– Малаховка.: МОГИФК, 2006.– С. 55.

своиственными только спортсменам.

По статистике, почти половину всех тренеров составляет группа в возрасте от 31 до 40 лет. Данный контингент отличается высоким творческим потенциалом. Количество тренеров в возрасте 51-60 лет заметно снижается, а после 60 лет становится совсем незначительным. Видимо, это вызвано серьезными трудностями сохранения уровня профессиональной пригодности, высокими требованиями к их физическому и психологическому состоянию, которые связаны с повышенными двигательными и эмоциональными нагрузками.

Многие исследователи отмечают, что существует взаимосвязь между заслугами в спорте тренера в прошлом и тренерским званием, наличие мастерства тренера существенно влияет на успешность его профессиональной деятельности. Важным моментом является наличие личного соревновательного опыта и спортивной квалификации тренеров.

Существенные особенности имеет начало тренерской деятельности. Почти половина педагогов начинают профессиональный путь, работой с детьми, и лишь малое число тренеров приступают к работе со взрослыми. Сегодня можно наблюдать тенденцию к углубленной специализации по отдельным направлениям тренерского труда.

Похожая ситуация является, скорее всего, отражением противоборствующих тенденций в оценке и практике материального вознаграждения тренерского труда, а также несовершенной структуры организации детско-юношеского, молодежного и взрослого спорта, отсутствия преемственности в построении тренировочного и воспитательного процессов со спортсменами с момента их прихода в секцию и до момента, когда они становятся спортсменами мирового класса. Стремление тренеров и спортсменов как можно раньше выйти на уровень высоких спортивных достижений с целью получения дополнительных заработков ведет к нарушению принципов постепенности в многолетнем планировании.

В данный момент система многолетней спортивной подготовки закреплена в Методических рекомендациях по организации деятельности спортивных школ. Рекомендации утверждены письмом Федерального агентства по физической культуре и спорту от 12 декабря 2006 г., и уже по их названию видно, что они носят чисто рекомендательный характер.¹⁴

1.2 Зарубежное регулирование труда спортсменов и тренеров

Исследования зарубежного опыта по ряду европейских стран показывают, что с 1980 г. число рабочих мест в области спорта (причем не только спортсменов) утроилось, и эта тенденция не прекратилась. Емкость спортивного сектора в 25 странах-членах ЕС составляет почти 800 тыс. рабочих мест. По другим данным, около 2 млн человек работает сегодня в сфере спорта в странах Европейского Союза. Получается, во всем мире количество работников в сфере спорта и в сопряженных сферах можно оценить в десятки миллионов человек. Количество же участников спортивных отношений несоизмеримо больше¹⁵.

Генеральная Ассамблея ООН¹⁶ в резолюциях №A/RES/58/5 от 03.11.2003¹⁷ (абзац 9 преамбулы), №A/RES/59/10 от 27.10.2004¹⁸ (абзац 6

¹⁴Доморад О.В. Правовой статус спортсмена.– М.: Инфра-М, 2011.– С. 25

¹⁵Eurostat – статистическая служба Европейского союза // URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NP-04-042/EN/KS-NP-04-042-EN.PDF.

¹⁶Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 31.10.2014 № A/RES/69/6 - 69/6. «Спорт как средство содействия воспитанию, здоровью, развитию и миру» // URL: <http://www.un.org/ru/documents/resguide/gares.shtml>.

¹⁷Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 03.11.2003 №A/RES/58/5. «Спорт как средство содействия воспитанию, здоровью, развитию и миру»// URL: <http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/RES/58/5>.

¹⁸Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 27.10.2004 №A/RES/59/10. «Спорт как средство содействия воспитанию, здоровью, развитию и миру» URL: <http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/RES/59/10>.

преамбулы) и №A/RES/60/9 от 03.11.2005¹⁹ (абзац 5 преамбулы), выражая свою озабоченность, подчеркивает «наличие опасностей, которые подстерегают спортсменов и спортсменок, особенно молодых, включая детский труд, насилие, допинг, раннюю специализацию, чрезмерные тренировки и коммерческую эксплуатацию, а также такие менее бросающиеся в глаза угрозы и лишения, как преждевременный разрыв семейных уз и утрата спортивных, общественных и культурных связей»²⁰.

Политика занятости в развивающихся видах спорта в Европе реализуется в соответствии с, так называемой, европейской моделью спорта. При этом в п. 10 резолюции Парламентской Ассамблеи Совета Европы от 24.01.2008 № 1602 «Необходимость сохранения европейской модели спорта» отмечается, что во многих европейских странах стала очевидной проблема «торговли» молодыми атлетами.

Европейская ассоциация работодателей сферы спорта и организация UNI Europa признают, что международные конвенции Международной организации труда (МОТ) применяются к спортивному сектору, как к любому другому. В совместном заявлении, опубликованном в декабре 2008 г., эти организации призвали к развитию коллективных переговоров и социального диалога на национальном и, в конечном счете, на общеевропейском уровне, а также к установлению во всех трудовых договорах профессиональных игроков конкретных минимальных требований, защищающих их трудовые и непосредственно связанные с ними права. К сожалению, правовая основа МОТ в рассматриваемой области по своим полноте и качеству не может быть признана достаточной. Необходимость развития практики МОТ в части повышения защищенности трудовых прав спортсменов и других субъектов профессионального спорта

¹⁹Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 03.11.2005 №A/RES/60/9. «Спорт как средство содействия воспитанию, здоровью, развитию и миру» URL: <http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/RES/60/9>.

²⁰Оробец В.К. Зарубежный опыт правового регулирования трудовых отношений // Кадровик. Трудовое право для кадровика.– 2013.– № 1.– С.22.

также определяет актуальность обращения к рассматриваемому кругу вопросов.

«В США профессиональный спорт функционирует, опираясь на качественную правовую основу. Пожалуй, ни в одной другой стране мира не принималось столько нормативных актов, связанных с профессиональным спортом. Профессиональный спорт в этой стране развивается на базе норм, присущих прецедентному праву.

Практика американского профессионального спорта показывает, юридические нормы его развития рождались самой спортивной жизнью и выливались сначала в различные судебные иски, в дальнейшем, после решения суда, становились прецедентами, применяемыми в дальнейшем для разрешения аналогичных споров. Часто споры между игроками и клубами, между командами и лигами оставались без особого внимания, за исключением случаев, когда они становились достоянием средств массовой информации»²¹.

В начале 20 века один из судов Нью-Йорка, рассматривая иск, вынес решение, что бейсбол - это развлечение, игра, которая не является товаром на рынке зрелищ или предметом торговли. Подобная трактовка была использована в 1922 г., когда бейсбольный клуб Балтимора из федеральной лиги подал иск в суд на национальную лигу, обвинив ее в нарушении антитрестовского закона Шермана, регулирующего бизнес в США с 1890 г. Обвинение состояло в том, что в нарушение этого закона национальная лига объединилась с федеральной американской лигой, переманив лучших игроков из федеральной лиги, что привело последнюю к разорению. Однако, Верховный Суд не усмотрел в этом слиянии ничего предосудительного, исключив бейсбол из-под действия антитрестовского закона Шермана.

Данное решение Верховного Суда США легло в основу правовых

²¹Оробец В.К. Зарубежный опыт правового регулирования трудовых отношений // Кадровик. Трудовое право для кадровика.– 2013.– № .– С.23–24.

отношений между субъектами профессионального спорта страны не только в бейсболе, но и в других видах спорта, и на практике исключением из антитрестовского законодательства, которое было сделано Верховным Судом США в 1922 г. только для бейсбольной лиги, стали пользоваться и все другие профессиональные спортивные лиги.

Кузин В.В. отмечает в своих работах, что «лиги являются основной структурной единицей в профессиональном спорте. В бейсболе, футболе, хоккее - это лиги, в баскетболе, гольфе, теннисе - ассоциации, в боксе - советы»²².

Организация профессиональных спортивных лиг в ходе развития профессионального спорта имело целью регламентировать на локальном уровне управленческие, экономические и трудовые отношения. Владельцы клубов стремились заполучить лучших спортсменов, вследствие чего цены на игроков росли. Создание организаций профессионального спорта прежде всего преследовало сохранение и приумножение доходов хозяев клубов, невзирая на рост затрат.

Главным регламентирующим документом в лиге является ее конституция или устав. К примеру, устав НХЛ кроме целей и задач лиги, обязанностей президента, процедуры приема новых команд включает вопросы, связанные с регулированием рынка занятости хоккеистов. Выделяются 5 аспектов, характеризующих условия их работы:

- 1) состав команд;
- 2) контракты игроков;
- 3) набор игроков в команды лиги;
- 4) переходы игроков из одной команды в другую;
- 5) процедура перераспределения игроков внутри лиги.

Создание лиг позволило устранить экономическое соперничество между владельцами, санкционировала разработку правил членства в лиге,

²²Кузин В.В., Кутепов М.Е., Холодняк Д.Г. Спортивный арбитраж.– М.: ФОН, 2009.– С. 105.

упростила доступ к средствам тренировочного процесса, а со временем предоставила широкие возможности для прямого и телевизионного контакта со зрителями. К числу серьезных перемен в развитии спорта можно отнести и деятельность руководства лиг по установлению лимитов на заработную плату игроков. Деятельность лиг распространяется также на установление правил соревнований²³.

«Получается, лига является основной организационной единицей профессионального спорта. В сущности, это спортивные картели, которые ограничивают конкуренцию между командами на рынке рабочей силы, согласованно действуют при решении вопросов о приеме новых команд в лигу и контролируют их размещение, распределяют между собой сферы влияния, включая контакты со средствами массовой информации, и в первую очередь с телевидением. Контроль за количеством и составом команд в лиге во многом позволяет их владельцам превращать игры в зрелищный товар, пользующийся спросом.

Нижним звеном лиги является команда. Каждая такая команда представляет собой отдельную, как правило, коммерческую организацию со всеми характерными для нее подразделениями и службами. Во главе организации стоит лицо, координирующее ее деятельность. Управление в общем одинаковое для всех игровых видов спорта. Оперативное руководство организацией осуществляет президент, избираемый советом правления. Команду возглавляет генеральный менеджер. В состав команды входят главный тренер и еще несколько тренеров в зависимости от видов спорта. Численность спортсменов команды по баскетболу – 13-15 игроков, по хоккею - 23-25, по футболу – 45-47. Общая численность команд вместе с административным и обслуживающим персоналом обычно составляет от 70 до 100 человек»²⁴.

²³Правила игры в футбол / Перевод с англ. М.А. Кравченко.– М.: АСТ–Астрем, 2011. – С. 89.

²⁴Братановский С.Н., Вулах М.Г. Организация спорта в зарубежных странах: правовая идеология и политика. – Саратов.– 2011. – С. 25.

Клубы в лигах находятся в двойственном положении. Юридически они являются независимыми организациями. Между тем их деятельность как членов картеля-лиги юридически ограничивается соглашениями, заключенными с лигой. Можно сказать, что они равноправные партнеры, вносящие свой вклад в общий бизнес. При этом, являясь составными частями лиги, они подчиняются ее правилам, предусматривающим строгие наказания и санкции в случае их нарушения.

В отличие от других сфер предпринимательства, где для различных структур существует возможность нахождения собственного рынка сбыта, спортивные команды не могут просто выйти из лиги и заняться собственным бизнесом. Важным условием их существования является наличие соперников, а они сконцентрированы в лиге. При этом благодаря объединению в лиги, ассоциации, клубы, советы стали партнерами в бизнесе. Соперники они только на поле. Экономические отношения, установленные картельной структурой профессионального спорта, выражаются в монополизации того, что экономисты называют рынком готовой продукции и монопольным положением на рынке рабочей силы.

О.А. Шевченко замечает, что международное законодательство указывает, что обучение и управление в области спорта должны обеспечиваться квалифицированным персоналом. При этом весь персонал должен иметь соответствующую квалификацию и подготовку, а также повышать свою квалификацию в целях обеспечения соответствующих уровней специализации. Так, во Франции жестко регулируются стандарты образования тренерского персонала. В частности, устанавливается, что документом, разрешающим преподавать, организовывать физкультурную и спортивную активность, а также руководить ею за вознаграждение, т.е. выполнять функции преподавателя, тренера, инструктора, воспитателя и им подобное, является специальный диплом. В Финляндии подготовка специалистов и преподавателей в области спорта ведется в 11 физкультурно-спортивных центрах и учебных заведениях. Часть своих затрат

центр покрывает за счет бюджета Министерства образования.

Тренерской работой в Израиле можно заниматься только при наличии лицензии, которая выдается квалификационной комиссией Министерства просвещения, культуры и спорта. Основанием для выдачи лицензии являются документы, свидетельствующие о профессиональном статусе тренера. Не имеющий диплома с правом преподавания тренер-репатриант может продолжать тренерскую работу, но не получит разрешения на проведение занятий по спортивным дисциплинам или физкультуре в школах и других учебных заведениях, находящихся под контролем Министерства просвещения, культуры и спорта²⁵.

На основе сравнительно-правового анализа правового регулирования труда профессиональных спортсменов, спортивных тренеров и судей в различных странах предлагается классификация моделей регулирования отношений по критерию места соответствующего комплекса правовых норм в российском законодательстве:

1) закрепление этих норм в виде отдельной главы непосредственно в трудовом кодексе или в базовом законе о труде (в большинстве стран Европы (исключение – Франция), в отличие от России и отдельных штатов США, отсутствует);

2) закрепление данных норм в законодательстве о спорте;

3) закрепление этих норм в общем законе о спорте (Латвия и др.);

4) закрепление данных норм в специальном законе о труде спортсменов (Испания, Италия и др.);

5) «гибридное» закрепление этих норм – в законодательстве о спорте с массой отсылок к профильному трудовому законодательству (Франция);

6) закрепление признаков трудовых отношений, понятия трудовой деятельности и порядка их применения к сфере профессионального спорта в

²⁵Гусов К.Н., Шевченко О.А. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта.// Спортивное право. – М.: Проспект, 2011. – С. 56

законодательстве (Германия)²⁶.

В некоторых странах отсутствуют программы обучения, аттестации, сертификации тренеров. Напротив, например, в Китае, на государственном уровне установлена обязанность соблюдения квалификации тренерского штаба.

Российской Федерации ближе опыт стран, в которых государство играет существенную роль в регулировании отрасли физической культуры и спорта²⁷. Это связано с тем, что, спортивная деятельность - деятельность социальная, публичная, в ней задействовано множество субъектов, а потому важно сохранять равновесие, баланс между интересами спортсменов, их работодателей и обществом в целом.

²⁶Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: автореферат дис... докт. юрид. наук.– М. – 2015.– С. 20.

²⁷Братановский С.Н., Вулах М.Г. Организация спорта в зарубежных странах: правовая идеология и политика. –. Изд-во. Сарат. Ун-та., 2011. – С. 90.

ГЛАВА 2 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

2.1 Трудовой договор со спортсменом

Ст. 348.1 ТК РФ предусматривает, что «спортсмены - это работники, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта».

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

Стороны трудового договора. В статье 348.1 ТК РФ определен статус спортсмена. Это физическое лицо, трудовая функция которого состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду спорта²⁸.

Второй стороной договора является работодатель:

- юридическое лицо;
- физические лица, которые зарегистрированы индивидуальными предпринимателями и ведущие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ст. 20 ТК РФ).

Так же работодателями-юридическими лицами могут являться физкультурно-спортивные организации, а также общественно-государственные организации, которые осуществляют работу по подготовке соревнований по военно-прикладным и служебно-прикладным видам спорта.

Спортивные клубы представляют собой юридические лица, осуществляющие соревновательную, учебно-тренировочную,

²⁸Заболонкова О. Трудовой договор с тренером // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2009. – №6. – С. 102.

физкультурную и воспитательную деятельность. Таким образом, сторонами трудовых отношений являются спортсмен и спортивный клуб.

В отношении спортсмена иностранного государства при заключении трудового договора местом заключения трудового договора указывается территория РФ, поскольку трудовое законодательство РФ распространяется лишь на территорию РФ.

«В спорте нередко заключаются трудовые договоры с отлагательным сроком. В регламенте по некоторым видам спорта существует так называемая аренда спортсмена: для этого необходимо расторгнуть трудовой договор с основным работодателем, далее заключить трудовой договор с новым работодателем на согласованный срок аренды с параллельным заключением с первоначальным работодателем нового трудового договора с отлагательным сроком. Таким образом должен вступить в силу по окончании срока аренды.

Следует иметь в виду, что если спортсмен не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Такой трудовой договор считается незаключенным, но не лишает работника права на получение обязательного социального страхования при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ)²⁹.

В отношении спортсменов и тренеров нужно точно определить, что является для них местом работы, так как это является не только необходимым, но и обязательным условием трудового договора.

Правоприменительная практика неопределенно решает вопрос о том, что считается местом работы. Местом работы может выступать наименование организации либо определенно указанная территория. При этом название организации часто не соответствует территориальной принадлежности организации. То есть в момент заключения трудового

²⁹Канунников А.Б. Правовой статус профессионального спортсмена как субъекта трудовых правоотношений //Трудовое право. 2010.–№ 11.– С. 32–36.

договора спортсмен далеко не всегда может определить местонахождение организации, основываясь только на ее название.

Статья вторая Закона «О физической культуре и спорте в РФ»³⁰ содержит определение термина «спортсмен». Это физическое лицо, которое занимается выбранными видом или видами спорта и выступает на спортивных соревнованиях. Спортсмен-профессионал в отличие от спортсмена-любителя занимается спортом как основным видом деятельности, которая приносит ему постоянный доход.

По приказу Минздравсоцразвития России от 12.05.2008 № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»³¹ утверждены профессиональные квалификационные группы должностей работников спорта и физической культуры. В настоящее время предусмотрена профессия «спортсмен». Но данный документ применяется в обязательном порядке лишь для бюджетных организаций.

Спортивные клубы в праве сами определять наименование должности работника в сфере спорта и физической культуры.

Помимо того, разрешение на работу иностранным спортсменам выдается лишь в должности «спортсмен-инструктор». Также иностранным спортсменам разрешается вести трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ³².

³⁰Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Российская газета.– № 276.– 08.12.2007.

³¹Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.05.2008 N 225н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 28.05.2008 N 11764)// www.consultant.ru

³²Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 N 564н (ред. от 19.10.2011) "Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 30.08.2010 N 18283)//www.consultant.ru

Обязанности и права сторон трудового договора со спортсменом.

Как и для других категорий работников в содержание трудового договора выделяются обязательные и дополнительные условия.

Статья 348.2 ТК РФ увеличила перечень обязательных условий для трудовых договоров, заключаемых со спортсменами. Так, в эти договоры включаются:

а) условие об обязанности работодателя обеспечивать проведение учебно-тренировочных мероприятий и участия спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера.

б) условие об обязанности спортсмена в соблюдении спортивного режима, установленного работодателем, и выполнении плана подготовки к спортивным соревнованиям.

Говоря о режиме работы, следует отметить, что в законодательстве РФ не определено понятие «спортивный режим». Данное понятие может быть описано в тексте трудового договора или в локальных нормативных актах работодателя и содержать ряд ограничений для спортсмена. К таким ограничениям можно отнести отказ от использования допинговых средств, режим питания, соблюдение этических норм в области спорта и другие.

Не соблюдение спортивного режимам может стать основанием для применения к спортсмену дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

в) условие об обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя.

г) условие об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль.

В связи с ратификацией Российской Федерацией Конвенции против

применения допинга (заключена в г. Страсбурге 16.11.1989)³³, Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте (принята в г. Париже 19.10.2005 на 33-й сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО) и Всемирного антидопингового кодекса³⁴ в России приняты нормативные правовые акты, определяющие процедуру допинг-контроля и ответственность за применение допинга. Помимо Трудового кодекса РФ и Закона «О физической культуре и спорте» эти вопросы регулируются:

- Федеральным законом от 01.12.2007 № 310-ФЗ «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»³⁵;

- Приказом Минспорттуризма России от 04.05.2010 № 445 «Перечни допинговых средств и методов, запрещенных к использованию в спорте»³⁶;

- Приказом Минспорттуризма России от 13.05.2009 № 293 «Об утверждении Порядка проведения обязательного допингового контроля»³⁷.

Ившин В.Г уточняет, что «допинг это фармакологические средства,

³³«Конвенция против применения допинга» (ETS N 135) (Вместе с "Перечнем классов запрещенных веществ и запрещенных методов" (по состоянию на 15.03.1998)) (Заключена в г. Страсбурге 16.11.1989) // www.consultant.ru

³⁴ Постановление Правительства РФ от 04.01.2003 N 1 «Об участии Российской Федерации в деятельности Всемирного антидопингового агентства»//www.lawmix.ru

³⁵Федеральный закон от 01.12.2007 N 310-ФЗ (ред. от 28.06.2014) «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»// www.consultant.ru

³⁶ Приказ Минспорттуризма РФ от 04.05.2010 № 445 «Перечни допинговых средств и (или) методов, запрещенных к использованию в спорте» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 18.05.2010 N 17257)//www.consultant.ru

³⁷Приказ Минспорттуризма РФ от 13.05.2009 № 293 (ред. от 14.06.2011) «Об утверждении Порядка проведения допинг-контроля» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 17.09.2009 № 14790)//www.consultant.ru

запрещенные методы, которые сознательно применяются спортсменами для искусственного, принудительного повышения работоспособности в период учебно-тренировочного процесса и повышения своего результата во время соревнований. В зависимости от вида спорта эти средства могут обладать совершенно различными и даже противоположными фармакологическими действиями: от психостимулирующего до транквилизирующего, от мочегонного до кардиотропного влияния»³⁸.

В период прохождения на соревнованиях спортсмен должен быть уведомлен, что согласно правилам соревнований он должен пройти допинг-контроль. Победители проходят допинг-контроль в обязательном порядке, так же по решению комиссии несколько спортсменов, не занявших призовые места, тоже могут быть направлены на допинг-контроль.

Если от спортсмена поступает отказ от прохождения допинг-контроля, его случай рассматривается, как признание им факта в употреблении допинговых средств.

д) условие об обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

е) условие об обеспечении 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.

К основным правам работника относится право на обязательное социальное страхование (ст. ст. 21, 219 ТК РФ). Во время заключения трудового договора спортсмен в полном объеме обладает указанным правом. Одновременно Трудовой кодекс РФ устанавливает обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование (ст. 22).

³⁸Ившин В.Г. Уголовно-правовые и криминологические проблемы охраны жизни и здоровья лиц, занимающихся физической культурой и спортом: дис...к.ю.н.– Свердловск.– 2007. – С. 15.

Специальным нормативным актом в сфере обязательного страхования является Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»³⁹.

Обеспечение по страхованию может осуществляться в виде выплаты пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств ФСС РФ; единовременной страховой выплаты; ежемесячных страховых выплат; оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией.

Статья 348.2 ТК РФ вводит обязательное условие о дополнительном виде страхования спортсменов. При этом минимальные нормы возмещения законодательно не определены. Размеры и условия такого страхования вправе устанавливать общероссийские спортивные федерации либо непосредственно работодатель.

Частью 4 ст. 348.2 ТК РФ предусмотрено условие, обязательное для включения в трудовой договор с тренером. Согласно которому тренер обязан принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом антидопинговых правил - как общероссийских, так и утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Дополнительные условия трудового договора со спортсменом и тренером.

Вместе с дополнительными условиями, предусмотренными ч. 4 ст. 57 ТК РФ, в договор со спортсменом и тренером могут быть включены следующие положения:

а) о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую

³⁹Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»//www.consultant.ru

спортивную федерацию;

б) об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем.

в) об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера и т.п.;

г) о выплате выходного пособия спортсмену при увольнении (за исключением случаев увольнения без уважительных причин, а также расторжения трудового договора по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям).

Исходя из содержания четвертой части ст. 178 ТК РФ работодатели вправе закреплять в трудовых договорах порядок выплаты выходных пособий, а также устанавливать повышенные размеры таких пособий. Аналогичный вывод содержится в Определении Верховного Суда РФ от 23.04.2010 № 5-В09-159⁴⁰.

Особенностями труда спортсменов является то, что подлежат правовому регулированию и личные неимущественные права спортсмена

Общие положения о личных неимущественных правах гражданина закреплены в ст. 1228 ГК РФ⁴¹. Трудовой кодекс РФ (статья вторая) регламентирует принцип обеспечения защиты своего достоинства в период трудовой деятельности.

Исходя из общих положений Конституции РФ, Гражданского кодекса РФ и Трудового кодекса РФ можно выделить ориентировочный перечень личных неимущественных прав. В частности, это право на жизнь, право на охрану здоровья, право на безопасную для жизни и здоровья окружающую среду, право на свободу и личную неприкосновенность, право на

⁴⁰ Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2010 N 5-В09-159 // www.consultant.ru

⁴¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 N 230-ФЗ (ред. от 28.11.2015, с изм. от 30.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016)// <http://www.consultant.ru>

неприкосновенность личной и семейной жизни, право на уважение к достоинству и чести, право на тайну переписки, телефонных разговоров, телеграфной и иной корреспонденции, право на неприкосновенность жилья, право на свободный выбор местожительства и на свободу передвижения, право на свободу литературного, художественного, научного и технического творчества.

А. Игнатов, приводит, что нередко в трудовые договоры со спортсменами включаются формулировки следующего содержания:

«Спортсмен предоставляет клубу эксклюзивные права на использование своего имиджа, т.е. исключительное право использовать имя, образ, фото- и видеоизображения, графические и любые иные изображения спортсмена в рекламе любых компаний, товаров, работ и услуг, а также в иных целях без согласования со спортсменом и без какой-либо оплаты, кроме предусмотренной настоящим трудовым договором»⁴².

Представляется, что приведенное условие договора является неправомерным.

Лишь при условии соблюдения границ трудовой функции спортсмена отдельные личные неимущественные права все же могут передаваться им в пользу работодателя.

Право спортсмена на использование своего изображения описано ст. 152.1 ГК РФ. В силу этой статьи опубликование и дальнейшее использование изображения гражданина допускаются только с его согласия. Получается, согласие, зафиксированное в трудовом договоре, при условии дополнительной оплаты спортсмену будет правомерным. Поэтому в договоре необходимо указывать, что вознаграждение, выплачиваемое спортсмену в соответствии с трудовым договором, включает в себя оплату прав на использование имиджа спортсмена.

Временный перевод спортсмена к другому работодателю

⁴²Игнатов А. Спорт и уголовная ответственность // Российская юстиция. – 2009. – № 7. – С. 16–21.

В настоящее время эти отношения регулируются ст. 348.4 ТК РФ и регламентными актами спортивных федераций. Содержащиеся в нормативных актах международных спортивных организаций правила о переходе игроков должны быть соблюдены национальными федерациями. Так, правила о положении и переходе игроков, принятые ФИФА, устанавливают общие и обязательные правила, касающиеся непосредственно статуса игроков, их права на участие в игре и перехода из 1 клуба в другой.

В свою очередь, спортивные федерации России приняли свои правила, нормирующие трансферы игроков.

Согласно ст. 348.4 ТК РФ временный перевод спортсмена к другому работодателю возможен лишь в случаях:

- работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях;
- работодатели согласовали между собой переход спортсмена;
- имеется письменное согласие спортсмена на переход;
- срок перехода спортсмена составляет не более одного года.

На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями ст. 348.2 ТК РФ.

На основной работе трудовой договор приостанавливается (за работником сохраняется место работы, клуб обязан принять спортсмена после окончания срока временного перевода). Это дает спортсменам дополнительные гарантии. Например, период приостановки действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск согласно статье 121 ТК РФ.

«В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые

относятся к дисциплинарным взысканиям согласно части третьей ст. 192 ТК РФ. В данном случае выплаты в пользу работодателя должны быть произведены в течение двух месяцев со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором. Размер денежной выплаты определяется трудовым договором.

Работодатель, в свою очередь, в последний рабочий день должен выплатить все причитающиеся спортсмену или тренеру суммы (ст. 140 ТК РФ), а также компенсацию за неиспользованный отпуск в силу ст. 127 ТК РФ. Кроме этого, необходимо выдать спортсмену трудовую книжку⁴³.

Как показывает анализ нормативной базы законодательные ограничения суммы, которую спортсмен должен выплатить работодателю при расторжении договора по собственному желанию, отсутствуют. В некоторых случаях это приводит к тому, что выплата устанавливается в таком размере, который фактически исключает возможность расторжения договора, поэтому при вынесении решений судам следует учитывать все положения договора в совокупности. В обзоре приводится пример, когда районный суд отказал спортсмену в признании незаконным условия о компенсации в размере 1 млн евро. Однако, по мнению Верховного суда, районный суд не учел довод истца о том, что оспариваемое условие было включено работодателем с намерением исключить возможность расторжения трудового договора по инициативе спортсмена⁴⁴.

Рассмотрим определение Московского городского суда по делу № 33-41158. Так, некоммерческое партнерство «Футбольный клуб «Краснодар» обратилось в суд с заявлением к Д. об обжаловании решения органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор. Футболист НП «Футбольный клуб «Краснодар» Д. обратился к генеральному директору

⁴³Бляшко Т.Ю. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами и тренерами // Отдел кадров коммерческой организации.– 2010.– № 9.– С.102.

⁴⁴Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015)// www.consultant.ru

клуба с заявлением о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 80 ТК РФ в связи с нарушением со стороны клуба условий трудового договора. Клуб отказал в заявлении, и Д. обратился в Палату по разрешению споров Комитета Российского футбольного союза по статусу игроков с заявлением, в котором просил признать поданное им заявление об увольнении обоснованным и обязать клуб уволить его по ст. 80 ТК РФ, присвоить ему статус свободного агента и разрешить переход в другой спортивный клуб, признать наличие задолженности клуба перед ним по заработной плате. Решением Палаты по разрешению споров Д. в удовлетворении всех заявленных требований отказано. Однако решением Общероссийской общественной организации «Российский футбольный союз» решение палаты изменено в части отказа в удовлетворении требования о признании увольнения в одностороннем порядке обоснованным, а также о присвоении статуса свободного агента и переходу в другой футбольный клуб без какой-либо компенсации. Признано обоснованным увольнение футболиста Д. по собственному желанию из футбольного клуба без выплаты компенсации. В остальной части решение палаты оставлено без изменения.

В результате судья пришел к выводу, что для данного спора установлен иной судебный порядок разрешения, поэтому в принятии заявления должно быть отказано. Уставом ФК «Краснодар» определена подведомственность всех споров, возникающих между сторонами трудового договора, без конкретизации того, какими нормами они регламентированы, следовательно, возникший спор также должен рассматриваться в порядке, определенном трудовым договором и внутренними нормативными правовыми актами НП «ФК «Краснодар»⁴⁵.

⁴⁵Определение Московского городского суда от 12.12.2011 по делу № 33-41158 // www.consultant.ru

2.2 Трудовой договор с тренером

В трудовом договоре с тренером помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, могут предусматриваться дополнительные условия:

- о согласии 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 РФ - 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 тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- об обязанности тренера соблюдать положения о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

- о порядке осуществления тренером денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных ТК РФ, и о размере указанной выплаты.

Тренеры несут ответственность за нарушение правил обязательного допингового контроля в соответствии с пп. 9 п. 3 ст. 26 Закона о спорте⁴⁶.

Кроме того, в трудовом договоре работодатель вправе предусмотреть дополнительные условия, такие как:

- согласие тренера на передачу работодателем персональных данных тренера, копии трудового договора в общероссийскую спортивную

⁴⁶Заболонкова О. Трудовой договор с тренером // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2009. – №6. – С.112.

федерацию по соответствующему виду спорта, в случае включения тренера в состав сборной команды РФ - на передачу копии договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий полномочия в сфере физической культуры и спорта;

- обязанность тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- обязанность тренера соблюдать положения о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с его трудовой деятельностью.

По нормам части второй ст. 348.2 ТК РФ срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Расторжение срочного трудового договора происходит по общим правилам, указанным в ст. 79 ТК РФ. Не позднее, чем за три календарных дня до истечения срока действия договора, необходимо уведомить об этом работника. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Прием на работу

В соответствии с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс, законодатель обязал работодателей спортивных учреждений и организаций как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить тренеров под роспись:

- с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями;

- правилами соответствующих видов спорта;

- положениями о спортивных соревнованиях;
- условиями договоров работодателя со спонсорами, с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями.

Знакомить тренера с нормами, правилами, положениями и условиями связанными с участием тренеров в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды РФ, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта (ст. 348.2 ТК РФ).

Согласно статье 348.3 ТК РФ, работодатель должен организовать и оплатить за счет собственных средств предварительные и периодические медицинские осмотры, а работники обязаны их проходить и следовать медицинским рекомендациям.

Особенностью трудовой деятельности тренера является и то, что в соответствии со ст. 348.7 ТК РФ тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы. В период временного перевода тренера 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. Подобное разрешение юристы рекомендуют оформлять в письменной форме, чтобы исключить в дальнейшем возможность спора⁴⁷.

Дополнительные гарантии тренерам.

В трудовом кодексе описана обязанность работодателя за счет собственных средств обеспечивать тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

⁴⁷Коршунова Т.Ю. Развитие законодательства о труде профессиональных спортсменов. // Трудовое право. – М.: Интел-Синтез, 2006.– № 6. – С. 24–26.

Так же тренерам должен предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех недель⁴⁸.

Кроме того, в ст. 348.10 ТК РФ работодателям рекомендовано предусматривать в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовых договорах условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам и тренерам, в том числе:

- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;
- о предоставлении питания за счет работодателя;
- о социально-бытовом обслуживании;
- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;
- о компенсации транспортных расходов;
- о дополнительном медицинском обслуживании;
- о дополнительном пенсионном страховании.

Еще один момент, регулирующий деятельность тренера – ст.331 ТК РФ, так как работа тренера связана с педагогической деятельностью, она попадает под данную статью.

Право на занятие педагогической деятельностью допускаются лица, имеющие образовательный ценз, определенный порядком, установленным законодательством Российской Федерации.⁴⁹

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

⁴⁸Заболонкова О. Трудовой договор с тренером // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение.– 2009.– №6. – С.112.

⁴⁹Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации»//www.consultant.ru

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, а так же имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные в установленном федеральным законом порядке недееспособными;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.3 Основания прекращения трудового договора со спортсменами.

В качестве особенностей прекращения трудового договора со спортсменами следует выделить следующее: Во –первых, трудовой договор со спортсменом и тренером может быть расторгнут по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В соответствии со ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

В спорте распространена практика, когда в трудовом договоре со спортсменом предусматриваются случаи обязательного согласия клуба на переход спортсмена, т.е. клуб заранее, при заключении договора, дает согласие на переход спортсмена в другой клуб при наступлении

определенных условий. Так, например, в договоре может быть предусмотрена определенная трансферная стоимость, и если другой клуб предложит такую сумму в качестве компенсации за переход спортсмена, то обязательно должно быть дано согласие на его переход (трансфер)⁵⁰.

Во –вторых, трудовой договор со спортсменом и тренером может быть расторгнут в случае истечения его срока (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Раньше в футболе после окончания срока действия трудового договора игрок еще какое –то время фактически «принадлежал» клубу и не мог перейти в другой клуб без соответствующей компенсации. Трансферную систему футбольного мира перевернуло широко известное «дело Босмана».

Началось все с того, что в августе 1990 г., когда Босман, отыграв по контракту в родном футбольном клубе «Льеж», получил приглашение от французской команды «Дюнкерк», «Льеж» оценил переход Босмана в 100 тыс. долл. США, но не соглашался отпускать его до тех пор, пока не получит эту сумму в полном объеме. Тогда Босман решил обратиться в суд и оспорить там законность трансферной системы. Льежский суд не смог разобраться с этим делом и передал его в Суд ЕС в Люксембурге. И только 15 декабря 1995 г. было вынесено окончательное и сенсационное решение. Трансферная система, по которой за переход футболиста после истечения срока действия трудового договора была положена компенсация, была признана незаконной. Суд посчитал, что правила перехода игроков ограничивают свободу перемещения работников, следовательно, они противоречат ст. 48 Римского договора 1957 г. Посчитав, что правила перехода игроков противоречат законодательству ЕС, Суд рассмотрел, оправданно ли применение данных правил в общественных интересах. Оправдания, выдвинутые федерациями (компенсации помогают сохранять баланс между клубами, а также поощряют клубы тратить компенсационные выплаты на подготовку молодых футболистов), не были приняты Судом, так как этих целей можно достигнуть другими средствами, не ограничивая

⁵⁰ Васильев С.В. Указ.соч. – С.145.

свободу передвижения игроков⁵¹.

Что же касается ситуации в нашем футболе, то результаты дела Босмана дошли до России только в 2006 г., когда был принят новый Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов. Часть 7 ст.6 данного Регламента установила, что трансферный контракт между профессиональными футбольными клубами не заключается при переходе футболиста –профессионала, достигшего возраста 23 лет, в случаях, когда срок действия трудового договора между этим футболистом – профессионалом и прежним профессиональным футбольным клубом истек⁵². Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов 2011 г. стал еще более либеральным по отношению к футболистам и установил, что по окончании срока действия трудового договора право на получение компенсации за подготовку футболиста в возрасте до 23 лет у футбольного клуба сохраняется, только если он своевременно (за 60 календарных дней) сделал футболисту предложение о заключении нового трудового договора на аналогичных или улучшенных финансовых и иных условиях. Если же футбольный клуб не заинтересован в услугах футболиста, то футболист по окончании срока действия трудового договора переходит в новый клуб без выплаты какой –либо компенсации.

В –третьих, трудовой договор со спортсменом и тренером может быть прекращен по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ). По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Однако в отношении спортсменов и тренеров ст. 348.12 ТК РФ

⁵¹Человек, который изменил всё. 20 лет «Делу Босмана» / Футбол. «Пас из –за границы» // Спорт –экспресс. – 2015. – 15 декабря. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.sport-express.ru/football/abroad/reviews/948141>.

⁵² Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов (утв. Постановлением Исполкома РФС № 141/4 от 5 марта 2011 г.). [Электронный ресурс] – URL: http://1fnl.ru/upload/s4y_docs/35/Link/Reglament_RFS_po_statusu_i_perehodam_%28transfer.pdf.

устанавливает иной срок уведомления о прекращении трудового договора. Спортсмен и тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом необходимо учитывать, что нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора должно быть установлено уполномоченным органом, например государственной инспекцией труда или судом. Существует мнение, что такое нарушение для целей расторжения трудового договора в срок, указанный в заявлении работника, может быть установлено органами разрешения споров общероссийских спортивных федераций⁵³.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним

⁵³Леонов А.С. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития: дис. ... канд.юрид.наук. – М., 2009. – С.128.

окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

В –четвертых, трудовой договор со спортсменом и тренером может быть расторгнут по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя содержатся в ст.81 ТК РФ и будут более подробно рассмотрены далее.

В –пятых, трудовой договор со спортсменом и тренером может быть прекращен в порядке перевода работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Данное основание прекращения трудового договора как раз является тем, что в спорте принято называть переходом, или трансфером. Но понятие трансфера (или перехода) не ограничивается только лишь переводом к другому работодателю в порядке п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, скорее это одно из его проявлений. Так, С.В. Васильев предлагает рассматривать переход профессионального спортсмена в трех аспектах⁵⁴:

1) как перевод спортсмена по его просьбе или с его согласия в другую физкультурно –спортивную организацию согласно п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;

2) как расторжение трудового договора по инициативе профессионального спортсмена (по собственному желанию) согласно п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а в дальнейшем заключение нового трудового договора с другой спортивной организацией;

3) как соглашение сторон, влекущее за собой прекращение трудового договора согласно п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и заключаемое в порядке, установленном ст. 78 ТК РФ.

Пункт 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ также предусматривает прекращение трудового договора в связи с переходом на выборную должность. Причем Кодекс не говорит о том, что выборной должностью является должность в государственных органах и органах местного самоуправления. К выборным

⁵⁴ Васильев С.В. Указ.соч. – С. 139.

должностям можно отнести также должности в профессиональных союзах, некоммерческих организациях и т.д. Увольнение спортсмена по такому основанию позволит избежать некоторых неблагоприятных последствий, в частности не наступает обязанность произвести в пользу работодателя обязательную денежную выплату, предусмотренную ст. 348.12 ТК РФ, так как она производится в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным.

Трудовой договор может быть прекращен вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В соответствии со ст. 74 ТК РФ изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. Рассматривая данное основание, следует отметить, что изменение технологических условий труда для такого вида трудовой деятельности, как спорт, нехарактерно⁵⁵.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

⁵⁵ Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / О. А. Шевченко, Ф. О. Сулейманова, Г. В. Шония, С. Н. Кудряшова; под ред. О. А. Шевченко. – М.: Проспект, 2016. – С.633.

В соответствии с п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы.

В соответствии со ст.73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Однако на практике в спорте перевод работника на другую работу в связи с медицинским заключением распространения не получил, это обусловлено особой трудовой функцией, выполняемой спортсменом. Что же касается тренера, то применять перевод на другую работу в связи с

медицинским заключением возможно. Например, в случае, когда тренер не может выполнять свою непосредственную трудовую функцию по состоянию здоровья, его можно перевести на должность консультанта.

Также возможно прекращение трудового договора со спортсменом или тренером в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Например, если работодатель спортсмена, тренера меняет свое место нахождения и переезжает в другой регион, то они могут отказаться от перевода в другую местность и будут уволены по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор со спортсменом и тренером может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Перечень таких обстоятельств дан в ст. 83 ТК РФ и будет рассмотрен далее.

Еще одним основанием прекращения трудового договора, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, является нарушение установленных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Статья 84 ТК РФ предусматривает ряд случаев, исключающих возможность продолжения работы:

1) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

2) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

4) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об

административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

5) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Например, в случае заключения трудового договора спортсменом на выполнение работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, он должен быть уволен по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В связи с этим следует уточнить, что ст. 348.3 ТК РФ устанавливает обязательные предварительные медицинские осмотры при заключении трудового договора.

Трудовой договор со спортсменом и тренером может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ. Рассмотрим подробно эти случаи, однако стоит оговориться, что не все основания, предусмотренные данной статьей, следует оговаривать в контексте темы работы, так как некоторые из этих оснований применяются к специальным субъектам (например, при смене собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) – п.4 ч.1 ст.81 ТК РФ).

Трудовой договор со спортсменом и тренером может быть расторгнут по инициативе работодателя при ликвидации организации либо при прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Работодателем спортсмена и тренера, как правило, выступают спортивные клубы, которые в соответствии с Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» являются юридическими лицами, осуществляющими тренировочную, соревновательную, физкультурную и воспитательную деятельность (ст.19). Основанием для увольнения работников по данному пункту может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст.61

Гражданского кодекса Российской Федерации⁵⁶ (далее – ГК РФ)), либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказом в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Пункт 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает прекращение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Трудовой договор со спортсменом и тренером может быть прекращен в случае совершения работником однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). По отношению к спортсмену или тренеру могут быть применены следующие основания увольнения за совершение дисциплинарного нарушения:

1. Прогоул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ). Увольнение по данному основанию может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до

⁵⁶ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51 – ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

истечения двухнедельного срока предупреждения (для спортсменов – до истечения месячного срока);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора;

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Футболист Б. обратился в Палату по разрешению споров РФС с требованием устранить нарушения трудового договора со стороны футбольного клуба Б., что позволит ему продолжить исполнение трудовых обязанностей. Из заявления футболиста Б. следует, что 15 июля 2010 г. футбольный клуб Б. выдал ему письмо о том, что не возражает против его участия в тренировочных сборах других команд, после чего заявитель покинул расположение команды и занялся поиском вариантов дальнейшего трудоустройства; не сумев трудоустроиться, 26 августа 2010 г. футболист Б. письменно сообщил руководству футбольного клуба Б. о готовности вернуться к исполнению обязанностей в соответствии с трудовым договором; 1 сентября 2010 г. он получил письмо от клуба с требованием предоставить объяснения по факту отсутствия на рабочем месте и угрозами применения дисциплинарного взыскания.

Палата по разрешению споров РФС установила, что футболист Б. правомерно отсутствовал на рабочем месте, в связи с тем, что получил на это письменное согласие работодателя. Поскольку футболист Б. уведомил клуб об отсутствии возможности трудоустроиться в другой команде и сообщил о готовности вернуться к исполнению своих обязанностей согласно трудовому договору, то с момента такого уведомления футбольный клуб Б. должен был предоставить футболисту возможность участия в тренировочном процессе⁵⁷.

⁵⁷ Решение Палаты по разрешению споров РФС от 27 января 2011 г. № 34/11. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.rfs.ru/rfs/documents>.

2. Появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию. Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом (п.42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Футболист В. обратился в Палату по разрешению споров с требованием о нарушении со стороны футбольного клуба И. условий трудового договора и незаконном увольнении. Как следует из материалов дела, футболист был уволен из футбольного клуба за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Палата по разрешению споров в своем решении признала факт незаконного увольнения футболиста В. и обязала футбольный клуб И. выплатить футболисту компенсацию за нарушение условий трудового договора.

Не согласившись с решением Палаты по разрешению споров, футбольный клуб И. обратился в Комитет по статусу игроков с заявлением об отмене указанного решения и признании увольнения футболиста В. законным и обоснованным. В обоснование своих требований футбольный клуб И. ссылаясь на то, что футболист неоднократно совершал дисциплинарные проступки, в том числе употреблял спиртные напитки во время нахождения в командировке для участия в выездных матчах, а также во время тренировки дублирующего состава, куда он был переведен решением руководства, появился в офисе клуба в состоянии алкогольного опьянения. В материалах дела содержатся служебные записки главного

тренера команды, начальника команды и врача команды, подтверждающие вышеуказанные нарушения футболиста, а также акт об отказе написать объяснительную записку о причинах нарушения спортивного режима.

Рассмотрев материалы дела, Комитет по статусу игроков пришел к выводу о том, что футбольным клубом И. не был соблюден установленный законом порядок привлечения работника к дисциплинарному взысканию, что является существенным обстоятельством по данному делу, поскольку футболист В. оспаривает факт нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Во –первых, при отсутствии медицинского освидетельствования на опьянение собранные футбольным клубом доказательства не являются достоверными и достаточными, подтверждающими факт нахождения футболиста на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Во –вторых, футбольный клуб И. нарушил установленный порядок применения дисциплинарного взыскания (в соответствии со ст.193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, а если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, однако клуб не смог представить подтверждений запроса от работника объяснений в связи с нахождением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения).

По вышеуказанным обстоятельствам Комитет по статусу игроков принял решение отказать футбольному клубу И. в удовлетворении заявления об отмене решения Палаты по разрешению споров и признании увольнения футболиста В. законным и обоснованным⁵⁸.

3. Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение

⁵⁸ Решение Комитета по статусу игроков РФС от 2 февраля 2011 г. № 7. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.rfs.ru/rfs/documents>.

персональных данных другого работника (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При увольнении по данному основанию работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника; эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения. Для установления режима коммерческой тайны необходимо принять следующие меры⁵⁹:

а) определить перечень информации, составляющей коммерческую тайну;

б) ограничить доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка;

в) вести учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, и лиц, которым такая информация была предоставлена или передана;

г) урегулировать отношения по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками на основании трудовых договоров;

д) нанести на материальные носители (документы), содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, гриф «Коммерческая тайна» с указанием обладателя этой информации.

В спорте сумма выплат, причитающихся спортсмену по трудовому договору, зачастую самим договором признается коммерческой тайной и не подлежит разглашению. Однако если работодатель является некоммерческой организацией, то сведения об оплате труда работников не могут быть

⁵⁹ Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98 –ФЗ «О коммерческой тайне» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3283.

предметом коммерческой тайны⁶⁰.

4. Иные основания. Трудовой договор может быть прекращен в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). По данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту (п.46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). По нашему мнению, к работникам, выполняющим воспитательные функции, следует отнести и тренеров спортивных школ⁶¹. Методические рекомендации по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации⁶² устанавливают, что спортивная школа создается в целях реализации программ физического воспитания детей и организации физкультурно – спортивной работы по программам дополнительного образования детей, кроме того, спортивные школы действуют на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁶³, а, следовательно, тренер спортивной школы является работником, выполняющим воспитательные функции. Кроме того, на тренеров –преподавателей распространяется действие гл. 52 ТК РФ, в том

⁶⁰ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7 –ФЗ «О некоммерческих организациях» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 145.

⁶¹ В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» должность тренера спортивной школы называется «тренер – преподаватель».

⁶² Методические рекомендации по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации (утв. письмом Росспорта от 12 декабря 2006 г. № СК –02 – 10/3685). [Электронный ресурс] – URL: <http://docs.cntd.ru/document/902149876>.

⁶³ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

числе и дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником.

Трудовой договор со спортсменом и тренером может быть расторгнут в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Так, например, в 2004 г. с лидера зоны «Урал – Поволжье» второго дивизиона Первенства России по футболу ФК «Содовик» (Стерлитамак) было снято 57 очков. Дело в том, что согласно регламенту соревнований участие в матчах Первенства России футболистов – иностранцев и футболистов – лиц без гражданства за команды клубов второго дивизиона не допускалось, однако при заключении трудового договора футболист Звиад Джеладзе представил в клуб подложный паспорт гражданина РФ, когда же выяснилось, что футболист не имеет российского гражданства, «Содовик» был жестко наказан⁶⁴.

Далее рассмотрим основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). Данная статья ТК РФ состоит из оснований – событий и действий, происходящих по инициативе третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора (например, военкомата или суда)⁶⁵.

К спортсменам и тренерам могут быть применены следующие основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

⁶⁴ Дело «Джеладзе»: смягчающих обстоятельств нет / ФК «Содовик» (Стерлитамак). [Электронный ресурс] – URL: <http://www.sodovik.ru/2004/9.html>.

⁶⁵ Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Указ. соч. – С. 242.

3) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

4) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

5) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Однако следует отметить, что в соответствии со ст. 348.1 ТК РФ в качестве работодателей спортсменов и тренеров могут выступать лица, определенные ч. 3 и 4 ст. 20 ТК РФ, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, т.е. юридические лица и физические лица – индивидуальные предприниматели;

6) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данные обстоятельства признаны решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

7) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

8) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности (п.12 ч.1 ст. 83 ТК РФ). Постановлением Правительства РФ от 8 декабря 2016

г. № 1315 «Об установлении на 2017 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в отдельных видах экономической деятельности на территории Российской Федерации»⁶⁶ для организаций, осуществляющих деятельность в области спорта (код 93.19), установлена доля иностранных работников в размере 25% от общей численности работников.

Пункт 8 ч.1 ст.83 ТК РФ (дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору) не может быть применен по отношению к спортсменам и тренерам, хотя в спорте также существует понятие «дисквалификация», но в данном положении идет речь о дисквалификации как о виде административного наказания, а не о спортивной дисквалификации. Согласно ст. 3.11 Кодекса об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195 –ФЗ⁶⁷ (далее – КоАП РФ) дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно –распорядительные или административно –хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без

⁶⁶Постановление Правительства РФ от 8 декабря 2016 г. № 1315 «Об установлении на 2017 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в отдельных видах экономической деятельности на территории Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 51. – Ст.7368.

⁶⁷Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195 –ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим. Понятие «спортивная дисквалификация» будет рассмотрено в следующем параграфе.

Помимо оснований, предусмотренных гл. 13 ТК РФ, в ст. 348.11 ТК РФ приведен следующий перечень оснований прекращения трудового договора со спортсменом как особым субъектом трудовых отношений:

- 1) спортивная дисквалификация 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.

Данные основания увольнения относятся к дисциплинарным взысканиям, а, следовательно, работодатель при увольнении спортсмена должен соблюсти порядок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.

Трудовой договор со спортсменом может быть расторгнут в случае спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев. Наличие данного основания прекращения трудового договора необходимо, так как виновные действия спортсмена могут привести к его длительной дисквалификации, а работодатель будет вынужден в этот период выплачивать ему заработную плату.

Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» в п. 14 ст. 2 дает следующее определение спортивной дисквалификации: «...спортивная дисквалификация спортсмена – спортивная санкция в виде отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется в соответствии с установленной компетенцией международной спортивной федерацией по соответствующему виду спорта, общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта или соответствующей профессиональной спортивной лигой за нарушение правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных

соревнований, антидопинговых правил, норм и требований, утвержденных международными спортивными организациями, общероссийскими спортивными федерациями, профессиональными спортивными лигами, иными организаторами спортивных соревнований».

Примерами длительной дисквалификации спортсмена являются: дисквалификация за применение допинга (ст. 10.2 Всемирного антидопингового кодекса⁶⁸ ВАДА устанавливает, что за применение запрещенных средств и методов, если нарушение совершено впервые, срок дисквалификации составляет два года); дисквалификация хоккеиста (п.11 ст. 27 Дисциплинарного регламента КХЛ на сезоны 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 гг.⁶⁹ предусматривает спортивную корпоративную дисквалификацию сроком на один год при заключении Стандартных Контрактов Хоккеиста КХЛ с двумя и более хоккейными Клубами или спортивными школами одновременно. При этом на Агента Хоккеиста накладывается штраф в размере 300 000 (трехсот тысяч) рублей); п.20 ст.27 Дисциплинарного регламента КХЛ предусматривает спортивную корпоративную дисквалификацию сроком на один год при неисполнении обязанности прибыть в новый Клуб в установленное время и место); дисквалификация футболиста за несоблюдение порядка досудебного урегулирования спора (п. 1 приложения № 3 к Регламенту РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов 2011 г. предусматривает дисквалификацию на срок от четырех до шести месяцев за заключение футболистом –профессионалом двух и более трудовых договоров (за исключением случая перехода (трансфера) футболиста на условиях «аренды») на один и тот же период).

⁶⁸Всемирный антидопинговый кодекс 2009: Всемирное антидопинговое агентство. Пер. с англ. И.Е. Гусева, А.А. Деревоедов, Г.М. Родченков. – М.: ТрансЛит, 2009. – С. 48.

⁶⁹Дисциплинарный регламент КХЛ 2014 –2017 / Хоккейные регламенты и правила // Справочник болельщика. [Электронный ресурс] – URL: <http://nskhuman.ru/hkdocs/discipregl.php>.

Спортивную дисквалификацию, безусловно, следует отличать от дисквалификации, предусмотренной п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ:

1) дисквалификация, предусмотренная п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, является мерой административного наказания, спортивная дисквалификация в свою очередь не является мерой государственной ответственности, ее применение основывается на признании субъектами спорта актов соответствующих спортивных федераций;

2) дисквалификация как вид административной ответственности назначается судьей, спортивная дисквалификация осуществляется общероссийской спортивной федерацией;

3) основанием наложения административной дисквалификации является совершение административного правонарушения, спортивной дисквалификации – нарушение правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных соревнований, нарушение антидопинговых правил, нарушение норм, утвержденных международными спортивными организациями, и норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями;

4) административная дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно –распорядительные или административно –хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим, спортивная дисквалификация – к субъектам физической культуры и спорта – физическим лицам;

5) административная дисквалификация назначается на срок от шести месяцев до трех лет, срок же спортивной дисквалификации законодательством не определен, однако, исходя из анализа регламентных норм, можно констатировать, что спортивная дисквалификация может быть на один или на несколько матчей, на определенный срок либо пожизненно;

б) и наконец, дисквалификация является основанием, влекущим за собой прекращение трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ независимо от воли сторон трудового договора, а увольнение в случае спортивной дисквалификации является правом, а не обязанностью работодателя.

Следующее основание прекращения трудового договора со спортсменом – это нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (п.2 ст.348.11 ТК РФ).

В соответствии со ст.26 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» допингом в спорте признается нарушение антидопингового правила, в том числе использование или попытка использования субстанции и (или) метода, включенных в перечни субстанций и (или) методов, запрещенных для использования в спорте (далее также – запрещенная субстанция и (или) запрещенный метод).

Международная Конвенция о борьбе с допингом в спорте 2005 года⁷⁰ под допингом в спорте понимает случай нарушения антидопингового правила, а точнее, одно или несколько следующих нарушений:

- 1) наличие запрещенной субстанции или ее метаболитов или маркеров в пробе, взятой из организма спортсмена;
- 2) использование или попытка использования запрещенной субстанции или запрещенного метода;
- 3) отказ явиться на взятие пробы или неявка на взятие пробы без уважительных причин после получения уведомления в соответствии с действующими антидопинговыми правилами или уклонение иным образом от взятия пробы;

⁷⁰Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте (заключена в г. Париже 19 октября 2005 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 24. Ст. 2835.

4) нарушение действующих требований, касающихся доступности спортсмена для внесоревновательного тестирования, включая непредоставление требуемой информации о его местонахождении и неявку для тестирования, которое назначается на основании разумных правил;

5) фальсификация или попытки фальсификации на любом этапе допинг –контроля;

6) обладание запрещенными субстанциями или методами;

7) распространение любой запрещенной субстанции или любого запрещенного метода;

8) введение или попытка введения запрещенной субстанции любому спортсмену или применение или попытка применения в отношении его запрещенного метода или же помощь, поощрение, содействие, подстрекательство, сокрытие или соучастие в любой иной форме, связанные с нарушением или любой попыткой нарушения антидопингового правила.

Кроме того, в соответствии с главой 2 Приказа Министерства спорта РФ от 09.08.2016 №947 «Об утверждении Общероссийских антидопинговых правил»⁷¹ допинг определяется как совершение одного или нескольких нарушений Правил, приводимых в пунктах 2.1 –2.10 Правил:

2.1. Наличие запрещенной субстанции, или ее метаболитов, или маркеров в пробе, взятой у спортсмена.

2.2. Использование или попытка использования спортсменом запрещенной субстанции или запрещенного метода.

2.3. Уклонение, отказ или неявка спортсмена на процедуру сдачи проб.

2.4. Нарушение порядка предоставления информации о местонахождении.

2.5. Фальсификация или попытка фальсификации в любой составляющей допинг –контроля.

⁷¹Приказ Министерства спорта РФ от 9 августа 2016 г. № 947 «Об утверждении Общероссийских антидопинговых правил» // Сборник официальных документов и материалов Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации. – 2016. – № 8.

2.6. Обладание запрещенной субстанцией или запрещенным методом.

2.7. Распространение или попытка распространения любой запрещенной субстанции или запрещенного метода.

2.8. Назначение или попытка назначения любому спортсмену в соревновательном периоде любой запрещенной субстанции или запрещенного метода, или назначение или попытка назначения любому спортсмену во внесоревновательном периоде запрещенной субстанции или запрещенного метода, запрещенных во внесоревновательный период.

2.9. Соучастие. Помощь, поощрение, содействие, подстрекательство, вступление в сговор, сокрытие или любой другой вид намеренного соучастия, включая нарушение или попытку нарушения антидопинговых правил, или нарушение иным лицом подпункта 10.11.1 Правил.

2.10. Запрещенное сотрудничество. Сотрудничество спортсмена или иного лица, находящегося под юрисдикцией антидопинговой организации в профессиональном или связанном со спортом качестве, с любым персоналом спортсмена, который:

К запрещенным препаратам (субстанциям) Всемирный антидопинговый кодекс ВАДА относит анаболические агенты, гормоны и относящиеся к ним субстанции, диуретики и другие маскирующие вещества и т.д., а к запрещенным методам – усиление переноса кислорода (кровяной допинг, искусственное повышение способности крови поглощать, транспортировать и доставлять кислород), химические и физические манипуляции с целью нарушения целостности и подлинности проб, взятых при допинг – контроле, генный допинг, т.е. нетерапевтическое использование клеток, генов, генных элементов или модуляции генной экспрессии, которые могут улучшить спортивный результат.

Использование спортсменом запрещенных субстанций и (или) запрещенных методов должно быть выявлено при проведении допингового контроля в порядке, установленном федеральным законом.

В соответствии со ст.26 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» допинг –контроль представляет собой процесс, включающий в себя планирование проведения тестов, взятие проб, их хранение, транспортировку, лабораторный анализ проб, послетестовые процедуры, а также проведение соответствующих слушаний и рассмотрение апелляций. Порядок проведения допинг –контроля устанавливается Приказом Минспорттуризма России от 13.05.2009 № 293 «Об утверждении Порядка проведения обязательного допингового контроля»⁷². Допинг – контроль представляет собой процесс, включающий в себя планирование проведения тестов, взятие проб, их хранение, транспортировку, лабораторный анализ проб, послетестовые процедуры, а также проведение соответствующих слушаний и рассмотрение апелляций. Допинг –контроль осуществляется в соответствии с Кодексом ВАДА, Международными стандартами ВАДА, правилами международных спортивных федераций, положениями (регламентами) спортивных мероприятий, а также антидопинговыми правилами и (или) требованиями общероссийской антидопинговой организации. В соответствии с указанным Приказом общероссийская антидопинговая организация осуществляет следующие полномочия в области допингового контроля:

а) разрабатывает общероссийские антидопинговые правила с учетом антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, представляет общероссийские антидопинговые правила на утверждение в федеральный орган исполнительной власти в области физической культуры и спорта и реализует их;

б) формирует в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами и по согласованию с общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим видам спорта список спортсменов в целях

⁷²Приказ Минспорттуризма РФ от 13 мая 2009 г. № 293 «Об утверждении Порядка проведения допинг –контроля» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2009. – № 40.

проведения тестирования как в соревновательный, так и во внесоревновательный период;

в) проводит тестирование в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами;

г) проводит слушания с применением санкций в отношении спортсменов, тренеров, иных специалистов в области физической культуры и спорта, в вину которым вменяется нарушение антидопинговых правил, если иное не предусмотрено антидопинговыми правилами, утвержденными международной спортивной федерацией по соответствующему виду спорта;

д) организует повышение квалификации специалистов, проводящих допинг – контроль;

е) разрабатывает методические и инструктивные материалы по вопросам предотвращения допинга в спорте и борьбе с ним;

ж) осуществляет сбор информации о местонахождении спортсменов, включенных в список спортсменов, подлежащих тестированию, как в соревновательный, так и во внесоревновательный период в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами;

з) передает в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующему виду спорта, в международную спортивную федерацию по соответствующему виду спорта, в ВАДА, в федеральный орган исполнительной власти в области физической культуры и спорта сведения о возможном нарушении антидопинговых правил, а также об обстоятельствах, имеющих значение для привлечения виновных лиц к ответственности, в том числе для применения санкций.

Применение спортивных санкций в случае нарушения спортсменами антидопинговых правил, а также тренерами, иными специалистами в области физической культуры и спорта в отношении спортсменов, в отношении животных, участвующих в спортивном соревновании, осуществляется в следующем порядке:

1) решение о применении спортивных санкций принимается общероссийской антидопинговой организацией;

2) применение спортивных санкций (в том числе спортивной дисквалификации) на основании и во исполнение решения общероссийской антидопинговой организации осуществляется общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта.

При рассмотрении дополнительных оснований прекращения трудового договора со спортсменом вполне естественно возникает вопрос, чем же они отличаются. На первый взгляд кажется, что применение допинговых средств и методов должно за собой повлечь дисквалификацию на срок минимум два года, а следовательно, основание, предусмотренное п. 2 ч. 1 ст. 348.11 ТК РФ поглощается основанием, предусмотренным п. 1 ч. 1 ст. 348.11 ТК РФ. Но анализ Всемирного антидопингового кодекса ВАДА позволяет сделать вывод, что не всегда за применением запрещенных средств следует дисквалификация спортсмена. Так, ст. 10.5 Кодекса устанавливает, что в случаях, когда нарушение антидопинговых правил включает Особую субстанцию, и спортсмен или иное лицо смогут доказать незначительную вину или халатность, срок дисквалификации должен составить, как минимум, предупреждение без назначения срока дисквалификации, и, как максимум, два года дисквалификации, в зависимости от степени вины спортсмена или иного лица.

2.3 Прекращение трудового договора с тренером.

Профессия тренера, как любая другая профессия не является на сто процентов постоянной. Поэтому в работе тренера может присутствовать такой элемент, как прекращение трудового договора.

Как правило прекращение трудового договора с тренером основывается на выполнении его трудовых функций. Работа тренера заключается в том, чтобы проводить со спортсмена учебно-тренировочные

сборы, мероприятия, осуществлять руководство во время состязательной деятельности спортсменов для достижения наиболее высоких спортивных результатов. В трудовом договоре с тренером есть условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом антидопинговых правил, как национальных, так и международных. В случае уличения спортсмена в употреблении допинга тот будет дисквалифицирован на не определенный срок. Что касается тренера к нему будут предъявлены санкции в виде замечания, выговора, увольнения. Если такая ситуация повторится с его спортсменами, то работодатель в праве в соответствии со ст. 81 пункта 5 ТК РФ расторгнуть трудовой договор с тренером, как за ненадлежащие выполнение трудовой функции.

В случае если тренер работает в образовательной организации, выполняющей 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 могут являться 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, воспитанника⁷³.

Важно, что тренер в праве расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию) обязательно в письменной форме, предупредив своего работодателя не позднее чем за один месяц. Исключением будет являться, если трудовой договор заключен на срок менее четырёх месяцев. В этом случае тренер обязан уведомить работодателя не позднее чем за две недели.

⁷³Канунников, А.Б. Труд спортсменов в возрасте до восемнадцати лет: особенности правового регулирования // Трудовое право. – 2009. – №7. – С.14.

В трудовых договорах с отдельными категориями тренеров могут быть предусмотрены условия об обязанности 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 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 № 346⁷⁴. В данный список вход пятьдесят два вида спорта, это академическая гребля, тхэквондо, баскетбол, биатлон и т.д.

Особое внимание хотелось бы уделить условию трудового договора об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом антидопинговых правил. Суть данного условия договора заключается в том, что тренер обязан уведомить своего спортсмена что существуют запрещенные препараты, при употреблении которых, наступает дисквалификация. Так же работа тренера должна включать в себя воспитательный процесс, например, проведение со своими спортсменами семинарских занятий по изучению новых антидопинговых правил. Антидопинговые правила — это большой спектр пунктов, в который

⁷⁴ Приказ Министерства спорта Российской Федерации (Минспорт России) от 23 мая 2014 г. № 346 "Об утверждении перечня 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" // www.consultant.ru

постоянно вносятся изменения. Тренер должен постоянно отслеживать эти самые изменения и вовремя уведомлять своих спортсменов что бы они были в курсе.

Во все времена тренерам следить за своими спортсменами было сложно. Тренер большую часть своего времени проводит со своими подопечными, но всё же есть время, когда спортсмены предоставляют сами себе. Во времена советского спорта информации о медицинских препаратах было мало в силу слабо развитых информационных услуг. Вся информация доходила до спортсмена только от тренера и от врача, который работал в команде. Когда тест на допинг показывал положительный результат, то тогда было понятно, тренер знал, что его спортсмен принимает запрещенные вещества. Спортсмен был пойман, его надо наказать по всей строгости закона, а также к тренеру, который был в курсе должны быть применены соответствующие санкции.

В современных реалиях за спортсменами уследить довольно сложно. Любую нужную и не нужную информацию о препаратах они могут получить, щёлкнув пару раз по клавишам своего ноутбука. Спортсмен от кого-то услышал название таблеток, которые якобы придают сил и прирост результатов, тут-же ввёл их название в электронную систему поиска интернет и там же ему предлагают приобрести за некую сумму денег, а также доставить в любой уголок мира. Спортсмен, осознавая, что нарушает правила, установленные антидопинговой организацией, решает ничего не говорить своему тренеру. Естественно такого спортсмена поймают, т.к. в настоящее время невозможно не быть пойманным если ты проходишь процедуру сдачи допинг теста. Такой спортсмен подставит не только себя, но и своего тренера⁷⁵.

В связи с выше перечисленным хотелось бы сказать, что условие трудового договора об обязанности тренера принимать меры по

⁷⁵Гуськов, С.И. Регулирование отношений в игровых видах профессионального спорта // США: Экономика. Политика. Идеология. – 1991. – № 12 – С. 105.

предупреждению нарушения спортсменом антидопинговых правил требует доработки. Я не считаю, что это условие стоит убирать из трудовых договоров, это очень нужный и важный пункт в каждом договоре, который заключается с тренером. Тренер должен следить, что есть и пьёт его спортсмен, но следует отметить, что нынешнее поколение спортсменов информационно развитее, чем основное поколение тренеров. Уследить за каждым невозможно. Поэтому представляется, что служебное разбирательство должно проходить тщательно, и по каждому тренеру и его спортсмену отдельно, т.к. тренер мог и не знать, что его спортсмен употреблял запрещённые препараты. С тренера не снимается ответственность, из-за того, что он не знал об употреблении его спортсменом допинга, но наказание не должно быть таким же, как если бы он знал.

2.4 Рабочее время и время отдыха тренеров и спортсменов

В ст. 348.1 ТК РФ закреплены особенности режима рабочего времени спортсменов и тренеров, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, они могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Значение ст. 348.1 ТК РФ трудно переоценить, поскольку режим работы спортсменов, тренеров, как правило, существенно отличается от режима работы других работников.

В рабочее время спортсменов и тренеров включается:

- время тренировок и участия в соревнованиях;
- время проведения медицинского осмотра;
- время отдыха перед соревнованиями;
- время следования к месту проведения учебно-

тренировочных занятий или соревнований и возвращения обратно.

В статье 348 ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет» предусмотрены следующие положения:

1. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Статья 92 ТК РФ предусматривает сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, – не больше половины установленных норм.

2. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются в случаях и порядке, которые предусмотрены коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3. Допускается превышение предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Несмотря на то, что приведенные особенности работы спортсменов, тренеров действительно существуют, положения ст. 348.1 ТК РФ не устанавливались для них никакой специфики правового регулирования рабочего времени, отличающейся от общих правил. Некоторое уточнение внес Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от **22 декабря 2016 г. №1601** «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в части относящейся к деятельности преподавателей – тренеров – норма рабочего времени установлена от 18 до 30 часов в неделю); Согласно общим положениям ТК РФ о режиме рабочего времени (гл. 16) трудовыми договорами со спортсменами и тренерами могут быть предусмотрены следующие режимы рабочего времени: ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа, разделение рабочего дня на части.

По общим положениям на спортсменов, тренеров распространяются требования ТК относительно нормальной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ; при этом согласно части третьей ст. 91 ТК РФ спортивный клуб как работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником), сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ), сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) и др.

Для спортсменов и тренеров, работа которых связана с участием в соревнованиях, невозможно установление выходного дня в воскресенье, которое в соответствии с частью второй ст. 111 ТК РФ является общим выходным днем. Поэтому выходные дни предоставляются им в иные дни недели поочередно (ч. 3 ст. 111 ТК РФ)⁷⁶.

В тех случаях, когда Трудовой кодекс РФ и другие специальные нормативные правовые акты (как было приведено относительно преподавателей-тренеров) не определяет особенностей режима и учета рабочего времени спортсмена (тренера), такой режим и порядок ведения учета должны быть установлены локальными нормативными актами, например правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

Для оформления особенностей режима рабочего времени спортсменов

⁷⁶Коршунова Т.Ю. Развитие законодательства о труде профессиональных спортсменов. // Трудовое право. – М.: Интел-Синтез, 2006.– № 6. – С. 26–27.

в локальных нормативных актах работодатель должен установить специфику режима рабочего времени спортсменов (тренеров), привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Например, в правилах внутреннего трудового распорядка можно определить, что время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания определяется с учетом учебно-тренировочного плана, составленного главным тренером, и календарем соревнований, утвержденным работодателем.

Помимо того, для спортсменов, как правило, устанавливается ненормированный рабочий день. Статья 101 ТК РФ определяет ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Список должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. При этом необходимо иметь в виду эпизодичность такой работы и гарантии, предоставляемые работнику в этом случае в виде дополнительного отпуска — не менее 3 дней в год.

ТК РФ возлагает на работодателя обязанность вести учет рабочего времени, которое фактически отработано каждым спортсменом (тренером). От правильного учета зависит не только оплата труда, но и другие трудовые права спортсмена (тренера). В связи с тем, что по условиям работы спортсмена (тренера) не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени, в спортивных организациях, как правило, применяется суммированный учет рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ. При этом продолжительность учетного периода составляет месяц, квартал или год.

Физкультурно-спортивные организации вправе самостоятельно

определять в правилах внутреннего трудового распорядка (ч. 4 ст. 189 ТК РФ) режим рабочего времени своих работников, исходя из режима подготовки и участия в соревнованиях, определенного не только локальными нормативными актами работодателя, но и календарными планами физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, соблюдая общие правила законодательства о режиме рабочего времени⁷⁷.

«Очевидно, что рабочее время спортсменов и тренеров плохо поддается строгому учету и нормированию. Спортсмены участвуют в сборах, выступают в соревнованиях в выходные, праздничные дни, работают сверх установленной нормы рабочего времени. Дело в том, что спортсмены и тренеры, как правило, получают более высокое вознаграждение за свой труд по сравнению с другими категориями работников. Поэтому они соглашаются на превышение пределов установленной продолжительности рабочего времени»⁷⁸.

Время отдыха спортсменов и тренеров

В правилах внутреннего трудового распорядка должны быть установлены особые условия о времени отдыха спортсмена. В течении рабочего дня спортсмена должно быть дано время на отдых и питание, которое в рабочее время не включается. Главный тренер устанавливает время и продолжительность перерыва. При этом длительность перерыва должна составлять не менее 30 минут и не более 2-х часов. Если по условиям работы предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить спортсмену возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются спортсменам согласно положениям, определенным в правилах внутреннего трудового распорядка,

⁷⁷Пятая международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития»: материалы конференции / Под общ. ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова, сост. к.ю.н., доц. Д.И. Рогачев, к.ю.н., доц. О.А. Шевченко. – М.: Московская государственная юридическая академия имени О.Е. Кутафина, 2011. – С.–130.

⁷⁸Мельник Т.Е. Проблемы правового регулирования в области физической культуры и спорта // Журнал российского права.– 2015.–№2.– С.32–37.

разрабатываемых с учетом регламентных актов соответствующей федерации или лиги.

Например, п. 1.10 ст. 4 Правового регламента Континентальной хоккейной лиги (КХЛ) установлено, что в тех случаях, когда, по условиям работы невозможно регулярное предоставление хоккеистам выходных дней (еженедельных дней отдыха) и нерабочих праздничных дней, такие дни суммируются и предоставляются во время перерывов в играх чемпионата.

Время отпуска спортсмена (тренера) обычно зависит от правил того или иного вида спорта, установленных в регламенте соревнований. Например, если в футболе утверждена схема календаря соревнований по системе «осень - весна», то отпуск игрокам будет предоставлен в соответствии с графиком отпусков, который составляется с учетом календаря соревнований.

Трудовым законодательством РФ установлено право работников на дополнительный ежегодный оплачиваемый отдых, который предоставляется в связи с условиями труда, отличающихся от обычных. Например, за работу в условиях ненормированного рабочего дня полагается отпуск не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ), за работу с вредными или опасными условиями труда продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 117 ТК РФ).

Статьей 348.10 ТК РФ установлено, что продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска спортсменов и тренеров определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но он должен быть не менее четырех календарных дней.

Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми

договорами, но не менее четырех календарных дней.

«Профессиональная спортивная деятельность обусловлена возросшей степенью получения различного рода спортивных травм. Поэтому, если период временной нетрудоспособности спортсмена вызван получением такой травмы, работодатель обязан за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

Большое значение имеют гарантии, связанные с поддержанием должного размера заработной платы спортсмена. Так, не включение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения его заработной платы. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям»⁷⁹.

Тренерам и спортсменам могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях, которые отражаются в трудовых договорах, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах. Это могут быть условия о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации, о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, о предоставлении питания за счет работодателя, социально-бытовом обслуживании и др.

⁷⁹ Шаргородский М.Д. Преступления против жизни и здоровья. Всесоюзный институт юридических наук Минюста СССР. – М.:Юрид. изд-во Минюста СССР, 1947. –С. 259.

2.5 Проблемы ответственности спортсменов и тренеров

Несмотря на положительные достижения сфера спорта представила нам много негативных моментов. Проблемой современного спорта стали употребление допинговых средств и методов, которые в свою очередь запрещены, мошенничества на тотализаторах, нарушения общественного порядка зрителями спортивных соревнований и многое другое.

В такой ситуации становится необходима разработка государственно-правового механизма противодействия данным негативным явлениям. Это касается совершенствования юридической ответственности участников спортивных мероприятий.

Конечно вопрос о специфике юридической ответственности в области спорта в своих работах затрагивали многие ученые. Но следует отметить, что российским законодательством, так и не делается попытка системного обобщения, создания общей концепции, теории юридической ответственности за правонарушения в сфере спорта.

В литературе юридическая ответственность, как правило, понимается либо как обязанность субъекта права претерпевать неблагоприятные для него последствия за совершенное правонарушение, либо как мера государственного принуждения за совершенное правонарушение, связанная с претерпеванием виновным лишения личного или имущественного характера.⁸⁰

По моему мнению, спортивная ответственность представляет собой разновидность корпоративной ответственности, так как вытекают из норм, содержащихся в правилах проведения мероприятий в сфере спорта, которые разрабатываются и принимаются общественными спортивными организациями.

⁸⁰Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.Я. Кикотя, В.В. Лазарева.– М.: ИНФРА–М, 2008.– С. 499.

Кроме правотворчества государственных органов и непосредственно народа в теории права рассматривается правотворчество, с участием негосударственных организаций. Оно имеет место в двух случаях: во-первых, это делегированное правотворчество когда государство законодательно наделяет негосударственные организации правом издания нормативно-правовых актов, во-вторых, санкционированное правотворчество, когда уже принятые общественными организациями нормативные акты утверждаются, санкционируются государственными органами. В частности, В.М. Сырых отмечает, что «в современных условиях значительно расширяется число нормативно-правовых актов, принимаемых не государством, его органами, а членами гражданского общества, в том числе: населением, а также учредителями негосударственных организаций, учреждений, акционерных обществ, трудовыми коллективами и общественными организациями».⁸¹

В пункте четыре статьи 25 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» закреплено то, что «правила видов спорта утверждаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом требований международных спортивных организаций». Все это позволяет отнести правила видов спорта к разновидности нормативно-правовых актов, так как в данном случае имеет место санкционированное правотворчество. Таким образом, и ответственность, предусмотренная за их нарушение, является юридической⁸².

В сфере спорта существуют основы для выделения наравне с общепринятыми видами ответственности - спортивно-соревновательной, которая является специальной юридической ответственностью.

Во время проведения спортивных состязаний могут возникнуть

⁸¹Сырых В.М. Теория государства и права: Учебник для вузов. 4-е изд., стер.– М.: ЗАО «Юстицинформ», 2005.– С. 192.

⁸²Игнатов А. Спорт и уголовная ответственность // Российская юстиция. 2009.– № 7.– С. 16 - 21.

ситуации, в которых участники допускают нарушения спортивно-технических норм. Например, «игра рукой», положение «вне игры» будут являться нарушением спортивно-технических предписаний и иметь значение исходя из принципов, тактики соревнований по футболу; фальстарт в соревнованиях по таким видам спорта, как легкая атлетика, плавание; «заступ за линию измерения» - в прыжках в длину.

За подобные нарушения, особенностью санкций, является то, что сам нарушитель и его команда оказываются в менее выгодном положении, относительно его соперника, оказывая тем самым последнему некое преимущество.

«Примерами санкций такого вида ответственности служат: «свободный удар, выполняемый игроком противоположной команды с места, где произошло нарушение», назначение пенальти (в футболе), буллитов (в хоккее), начисление сопернику нарушителя баллов, как за результативное действие (в единоборствах), временное удаление одного из игроков команды (например, в хоккее на одну, две, три, пять, десять минут в зависимости от нарушения), удаление до конца матча (в игровых видах спорта), дисквалификация со схватки и (или) с соревнования (в единоборствах) и многое другое»⁸³.

Вопросы дисквалификации спортсменов в связи с применением допинга регулируются Приказом Госкомспорта РФ «Об организации и проведении антидопингового контроля в области физической культуры и спорта в Российской Федерации»⁸⁴. В некоторых видах спорта приняты соответствующие дисциплинарные регламенты, конкретизирующие случаи применения дисквалификации к спортсменам. Существует значительный

⁸³Амиров И.М. Юридическая ответственность в сфере спорта (вопросы теории и практики) – Уфа: УЮИ МВД РФ.– 2010. –С. 59.

⁸⁴Приказ Госкомспорта Российской Федерации «Об организации и проведении антидопингового контроля в области физической культуры и спорта в Российской Федерации» от 20 октября 2003 г. № 837 // www.consultant.ru

массив так называемого регламентного спортивного права, которым определяются права и обязанности спортсмена и тренера. Речь идет об актах, принимаемых международными спортивными организациями, общероссийскими спортивными федерациями, спортивными лигами и т.д.

Так, согласно Дисциплинарному регламенту Российского футбольного союза (РФС) дисквалификация налагается на матчи и определяется на сроки. Если не оговаривается иное, она не может превышать 24 матча или два года. Пожизненная дисквалификация может применяться только при рецидиве применения допинга. Эта норма корреспондируется со Всемирным антидопинговым кодексом.

Характер этого вида санкций основан на ограничении и лишении спортсмена субъективных прав и обязанностей, включая не только право на участие в соревнованиях, но и нередко право на подготовку к ним. В силу ч. 5 ст. 26 ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» применять спортивные санкции, в том числе спортивную дисквалификацию, уполномочены общероссийские спортивные федерации. В качестве примера можно привести Определение Московского городского суда РФ № 33-35857⁸⁵ в котором спортсменка была отстранена от участия в чемпионате мира и исключена из состава сборной России за использование допинговых средств на основании решения Главного тренерского совета ВФЛА. Решение соответствующей федерации на срок свыше шести месяцев дает работодателю право на прекращение трудового договора. Если срок спортивной дисквалификации менее шести месяцев, то работодатель в соответствии с частями первой и второй ст. 348.5 ТК РФ обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения. Аналогично работодатель может поступить и в том случае, если срок спортивной дисквалификации составляет

⁸⁵ Определение Московского городского суда от 18.11.2010 по делу № 33-35857//www.consultant.ru

более шести месяцев – как следует из ст. 348.11 ТК РФ, прекращение трудового договора по данному основанию является правом работодателя. Законодатель в ст. 192 ТК РФ относит данное правонарушение к дисциплинарным, но при этом не предлагает ни каких изъятий из правил по применению дисциплинарных взысканий в соответствии со ст. 193 ТК РФ, хотя отстранения по 76 статье Трудового кодекса РФ для других субъектов не влечет дисциплинарного увольнения. Просматривается проблема в порядке привлечения к ответственности и сроках за пределами шести месяцев. В данном случае факт правонарушения спортсменом, его выявление общероссийской спортивной федерацией, а не работодателем, вынесение решения о дисквалификации может не укладываться в рамки требования ст. 193 ТК РФ «дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка». Затем следует правило об увеличении срока в случае выявления правонарушения в ходе финансовой проверки до двух лет, но законодательно данный случай не распространяется на спортсменов.⁸⁶

В литературе высказываются различные разработки по выделению критериев самостоятельности, того или иного вида юридической ответственности:

- наличие кодифицированного нормативно-правового акта, предусматривающего юридическую ответственность. В мире уже существуют Спортивные кодексы Франции⁸⁷ и Бразилии. В России идет активная дискуссия о создании аналогичного кодекса. А.А. Соловьевым была

⁸⁶Дацко Н.П. Особенности дисциплинарной ответственности спортсменов в трудовых отношениях // Сборник материалов XVII международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы права России и стран СЕГ – 2015» часть II. - Челябинск: ООО «Абрис-принт», 2015. – С. 138-144.

⁸⁷Соловьев А.А. Спортивный кодекс Франции: история и предпосылки принятия, структура и особенности // Соотношение международного и национального права: теория, практика, проблемы преподавания: Сборник научных статей и учебно-методических материалов / Составители: А.А. Дорская, Н.Ю. Иванова. – СПб.: Астерион, 2009. – 420 с.

даже разработана Концепция проекта Спортивного кодекса Российской Федерации⁸⁸. На данный момент в России действует Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»

- особенности процессуального осуществления. Данная ответственность распространяется на спортсменов - участников соревнований, а в ряде случаев и на других участников спортивного мероприятия (тренеры, представители спортсменов, секунданты). Так, во время проведения соревнований по традиционному каратэ тренера дисквалифицируют и удаляют с места соревнований, если он будет замечен в нарушении правил;

- наличие самостоятельного правонарушения. К примеру, игра рукой в футболе будет иметь значение правонарушения только исходя из установленных принципов, правил этой игры, и даже уже в другом виде спорта, например в баскетболе, это будет допустимо;

- вид установленных государством неблагоприятных последствий совершенного деяния. Санкции спортивно-соревновательной ответственности также специфичны и будут иметь значение только исходя из сути состязания.

По мнению Ж.И. Овсепян, особое значение для обособления в системе юридической ответственности самостоятельного вида имеет так называемый организационный критерий. По ее мнению, «условием признания отраслевого блока норм в качестве отраслевого института юридической ответственности является не только развитая система санкций норм искомой отрасли права, но и наличие специализированных органов, уполномоченных специально для применения санкций норм, соотносимых с отраслевой сферой, и особых правил процедуры применения этих санкций»⁸⁹.

⁸⁸Соловьев, А. А. канд. юрид. наук. Концепция проекта Спортивного кодекса Российской Федерации / Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России. –Науч. изд. – М., 2009. –С.20

⁸⁹Овсепян, Ж.И. Юридическая ответственность и государственное принуждение. – Ростов–на–Дону: Эверест, 2005.– С. 34.

Так, судья соревнований является главным субъектом применения санкций, предусмотренных спортивно-соревновательной ответственностью. Судья соревнований «обеспечивает соблюдение Правил игры»; «принимает меры дисциплинарного воздействия по отношению к игрокам, виновным в нарушениях, караемых предупреждением или удалением»; «принимает меры в отношении официальных лиц команд, ведущих себя некорректно, и может по своему усмотрению удалить их с поля и прилегающих к полю зон»⁹⁰. Правовой статус спортивных арбитров впервые достаточно детально был закреплен в Положении о спортивных судьях, утвержденном Приказом Минспорттуризма РФ⁹¹.

Так же субъектами применения санкций при нарушениях спортивных правил, являются специализированные органы общественных спортивных организаций.

Спортивные арбитражные суды заслуживают отдельного внимания в качестве субъекта применения спортивной ответственности. Они представляют собой специализированные третейские суды, призванные для разрешения различных споров, возникающих в сфере спорта⁹².

Самостоятельный вид юридической ответственности представляет собой спортивно-соревновательная ответственность, в ней выделяют следующие признаки:

- при нарушениях правил проведения мероприятий в сфере спорта, связанных со спецификой проведения спортивного соревнования, наступают санкции данного вида ответственности;

- происходит передача сопернику нарушителя спортивных правил

⁹⁰Правила игры в футбол / Перевод с англ. М.А. Кравченко.– М.: АСТ–Астрем, 2001.– С.14.

⁹¹Приказ Минспорттуризма РФ от 27.11.2008 № 56 «Об утверждении Положения о спортивных судьях» (зарегистрировано в Минюсте РФ 19.01.2009 N 13114)//www.consultant.ru

⁹² Кузин В.В., Кутепов М.Е., Холодняк Д.Г. Спортивный арбитраж.– М.: ФОН, 2006.– С.33

некого преимущества в соревновании;

- данная ответственность наступает исключительно в ходе проведения спортивных соревнований;

- под ответственность попадают только спортсмены- участники и иные участники спортивного мероприятия;

-вынесение решения о наступлении ответственности осуществляет судья.

Наряду со специальной спортивно-соревновательной ответственностью в сфере спорта могут наступать и другие виды ответственности.

Ввиду того, что профессиональное занятие спортом признали профессией и ТК РФ дополнили главой 54.1, следует отметить, что теперь есть все основания говорить о существовании дисциплинарной ответственности участников спортивных мероприятий.

На данный момент, дисциплинарная ответственность наступает преимущественно в отношении спортсменов, нарушающих антидопинговые правила. В правилах допинг-контроля Международной ассоциации легкоатлетической федерации сказано, что, «если спортсмен совершает допинговое нарушение, он отстраняется на следующие периоды времени: за первое нарушение - не менее двух лет; за второе нарушение – пожизненно»⁹³.

Законодательно закреплена спортивная дисквалификация как «отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется общероссийской спортивной федерацией за нарушение правил вида спорта, положений спортивных соревнований, за использование запрещенных в спорте средств и методов, нарушение норм, утвержденных международными спортивными организациями, и норм, утвержденных

⁹³Процедурные правила допинг-контроля /Международная ассоциация легкоатлетических федераций; Государственный комитет РФ по физкультуре и спорту; Московский региональный центр Развития легкой атлетики ИААФ ; Под общ.ред. В. Зеличенка ; Пер.: А. Гнетова, М. Дементьева. –М. :Терра-Спорт ;Олимпия Пресс, 2002. – С.9

общероссийскими спортивными федерациями»⁹⁴.

Вместе с тем общественные спортивные организации в качестве санкций за нарушение спортивно-технических предписаний, содержащихся в правилах проведения спортивных мероприятий, нередко применяют назначение денежных штрафов. Так, Контрольно-дисциплинарный комитет Российского футбольного совета в Российской футбольной премьер-лиге принял решение оштрафовать спортивные клубы «Сатурн» и ЦСКА, участвовавшие в драке, возникшей в матче двадцать одного тура 2004 года, по 500 тысяч рублей каждый.

Причем в ряде случаев денежные штрафы выносятся в отношении спортивных клубов без нарушения с их стороны. Так, например, Континентальная хоккейная лига оштрафовала казанский клуб «Ак Барс» на 200 тысяч рублей за то, что один из болельщиков команды бросил пластиковую бутылку в игроков «Салавата Юлаева» во время матча Кубка.

Согласно части третьей ст. 55 Конституции Российской Федерации⁹⁵ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом. На сегодняшний день в отечественном законодательстве нет указания на то, что государство делегирует общественным спортивным организациям право устанавливать денежные штрафы в отношении нарушителей правил видов спорта. Данная ситуация, на наш взгляд, является пробелом отечественного законодательства.

В ряде зарубежных стран практикуются установления административной и уголовной ответственности за нарушения тех или иных положений правил проведения спортивных мероприятий. Например, в

⁹⁴Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 №329 // Российская газета. – № 276.– 08.12.2007.

⁹⁵ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ.– 26.01.2009– № 4– Ст. 55.

Великобритании анаболические стероиды были включены в список медицинских препаратов, незаконное приобретение и хранение которых классифицируются как уголовное преступление. В январе 1989 года палата общин приняла закон, согласно которому спортсмен, уличенный в применении анаболиков, может быть приговорен к лишению свободы на 2 года, а их импортеры, изготовители и поставщики - 5 лет⁹⁶.

В России также развернулась дискуссия по поводу целесообразности законодательного закрепления административной и уголовной ответственности за нарушение антидопинговых правил.

Административная и уголовная ответственность нередко применяются и за другие нарушения правил проведения спортивных мероприятий, не связанные с употреблением допинга. Так, в отношении знаменитого чешского хоккейного вратаря Доминика Гашека было возбуждено уголовное дело за спровоцированную им драку во время матча. «Один из игроков случайно ударил «Доминатора» (прозвище Гашека), который в ответ нанес несколько ударов клюшкой в лицо. Пострадавший потерял сознание и был доставлен в местную больницу». В плей-офф Континентальной хоккейной лиги во время третьего матча между командами «Автомобилист» (г. Екатеринбург) и «Салават Юлаев» (г. Уфа) екатеринбургский болельщик напал на запасного вратаря уфимцев Виталия Колесника. В отношении фаната следственный отдел Ленинского РУВД Екатеринбурга возбудил уголовное дело по части 1 статьи 213 УК РФ («хулиганство»).

На мой взгляд необходимо ввести уголовную ответственность для лиц, причинившим вред здоровью во время спортивных мероприятий. А именно закрепить в уголовном законодательстве специальную норму, регулирующую ответственность за нарушение правил спортивных состязаний, повлекшее за собой причинение вреда здоровью их участников.

⁹⁶Глашев, А.А. Спортивное право: учебник для высших учебных заведений права и физической культуры.– М.: Лигалорбис, 2012. – С. 43.

Так, А. Игнатов отмечает, что «в области физкультуры и спорта не всегда соблюдаются конституционные принципы равной ответственности граждан за нарушение закона». По мнению В.Г. Ившина, «речь о необходимости уголовно-правового вмешательства может идти только в случаях причинения вреда жизни и здоровью участников спортивных мероприятий», и далее: «за те же действия, не повлекшие за собой указанных последствий, ответственность должна быть не уголовной, а специально административно-правовой»⁹⁷.

Опираясь на приведенные выше доводы, в результате причинения легкого и средней тяжести вреда здоровью в результате нарушения спортивных правил, учитывая специфику проведения спортивных соревнований и добровольного согласия их участников на определенный риск, устанавливать уголовную ответственность не целесообразно, а следует ограничиться административной ответственностью. В случае же наступления тяжкого вреда здоровью, либо смерти одного или нескольких участников спортивных соревнований следует установить уголовную ответственность.

Судьями, тренерами, часто совершаются опасные деяния, из-за которых виновные привлекаются к дисциплинарной, а не к уголовной ответственности. По мнению специалистов «подобная ситуация объясняется тем, что существуют проблемы в разработке отдельных теоретических вопросов в юридической науке и правовой регламентации ответственности субъектов сферы физкультуры и спорта, а так же недостатками в деятельности правоохранительных органов»⁹⁸.

Неоднократно высказываются мнения о необходимости создания специализированного правоохранительного органа для борьбы с

⁹⁷Ившин, В.Г. Уголовно-правовые и криминологические проблемы охраны жизни и здоровья лиц, занимающихся физической культурой и спортом: автореферат дис... к.ю.н. – Свердловск, 2007. – С. 52

⁹⁸Бытко, И., Жуков, А., Ильиных, В. Закон и спорт // Советская юстиция. – М.: Юрид. лит., 1989.–№ 19. – С. 14–15.

противоправными явлениями в сфере спорта - спортивной полиции⁹⁹. Представляется, что данная мера вполне обоснована и целесообразна, как на международном, так и на национальном уровнях.

Наименее разработанным в отечественной научной литературе остается вопрос о гражданско-правовой ответственности участников спортивных мероприятий. Как и другие виды юридической ответственности, гражданско-правовая ответственность исключается в случае отсутствия нарушения спортивных правил. Так, например, правила игры в футбол гласят, что «судья не может привлекаться к гражданско-правовой ответственности за любую травму, полученную игроком, официальным лицом и зрителем, которая могла возникнуть вследствие любого решения, принятого им в соответствии с требованиями Правил игры или в отношении обычных процедур, необходимых для организации матча, проведения и управления им».

Следовательно, в случае нарушения правил проведения спортивных мероприятий, гражданско-правовая ответственность в практике спорта наступает, но с учетом специфики проведения спортивных мероприятий. Так, в литературе описывается случай, когда суд г. Тройндхейм (Норвегия) присудил футбольному игроку, получившему травму от удара в голень во время матча, денежную сумму в качестве компенсации за ущерб. В своем решении суд указал, что «...между ударом в голень и травмой есть прямая причинная связь. Данная травма и ущерб, причиненный игроку, не могут быть оправданы спецификой игры»¹⁰⁰. Следуя логике вынесенного решения, можно сделать вывод, что существуют разумные рамки допущения травм, при которых гражданско-правовая ответственность не возникает.

На практике много ситуаций, в которых спортсмены превышают свои

⁹⁹Климов, С. Спортивная полиция: время профессионалов // Газета. – № 63.– от 09.04.2014. – С. 17.

¹⁰⁰Глашев А.А., Минаев М.Ю., Чабан Н.Н. Спортивное право: учебник для высших учебных заведений права и физической культуры.– М.: Лигалорбис, 2012. – С. 67.

права, при этом зная, что за нарушение правил получают определенные санкции. Такой случай был в игре матча чемпионата по хоккею в Виннипеге, где Александр Бурмистров получил штраф в размере 4 тысячи долларов за удар локтем защитника Джаред Спеджена.

Происходят случаи, в которых один из игроков специально провоцирует соперника на бой. В таких случаях игроки, спровоцировавшие драки, получают штрафы больше, чем их соперники по конфликту. Кроме того, хоккеист, который исподтишка наносит сопернику удар рукой и травмирует его, будет наказан матч-штрафом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нормативное обеспечение деятельности спортсменов и тренеров осуществляется на основе сочетания норм законодательства, издаваемых государством, и регламентных норм, закрепляемых в актах спортивных федераций по соответствующему виду спорта. Причем специфика спортивного права заключается в том, что доля регламентных актов в регулировании спортивных отношений весьма велика.

Несмотря на то, что особенности работы спортсменов, тренеров действительно существуют, в положениях ст. 348.1 ТК РФ не устанавливаются для них никакой специфики правового регулирования рабочего времени, отличающейся от общих правил. Некоторое уточнение внес Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от **22 декабря 2016 г. №1601** «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в части относящейся к деятельности преподавателей – тренеров – норма рабочего времени установлена от 18 до 30 часов в неделю). Мы считаем, что аналогичные специальные нормативные акты должны быть приняты и относительно всех категорий тренеров, работающих как в спортивных клубах, так и других организациях. В тех случаях, когда Трудовой кодекс РФ и другие специальные нормативные правовые акты (как было приведено относительно преподавателей-тренеров) не определяет особенностей режима и учета рабочего времени спортсмена (тренера), такой режим и порядок ведения учета должны быть установлены локальными нормативными актами, например правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

ТК РФ впервые устанавливает некоторые особенности прекращения трудового договора спортсмена, которые обусловлены, прежде всего, особым характером трудовых отношений в спорте. Безусловно, положения Главы 54

ТК РФ не идеальны, но её принятие является огромным шагом в развитие спортивного права и спортивного законодательства.

Трудовой кодекс РФ устанавливает как общие основания прекращения трудового договора, содержащиеся в ст.ст. 77, 81 и 83 ТК РФ, так и дополнительные, перечисленные в ст.348.11 ТК РФ, к которым относятся:

- 1) спортивная дисквалификация 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.

Положения ст.348.12 ТК РФ направлены на определение особенностей расторжения трудового договора со спортсменом и тренером. При этом фактически устанавливаются лишь две особенности одной из форм расторжения договора – по инициативе работника. К числу таких особенностей закон относит увеличение срока уведомления работодателя о предстоящем увольнении работника – спортсмен должен предупредить работодателя о прекращении трудового договора не позднее, чем за один месяц, а также 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 (ч.3 ст.192 ТК РФ). Размер денежной выплаты определяется трудовым договором.

В применении ст. 348.12 ТК РФ возникает проблема, что считать уважительной причиной прекращения трудового договора по инициативе спортсмена. В трудовом законодательстве отсутствует исчерпывающий перечень уважительных причин досрочного расторжения трудового договора по инициативе работника. Однако, формулировка ст. 348.12 ТК РФ подталкивает общероссийские спортивные федерации к установлению

уважительных причин в регламентных нормах. Это позволит предотвратить злоупотребления со стороны работодателей, а также унифицировать уважительные причины увольнения по собственному желанию для каждого вида спорта.

Мы согласны с авторами, которые в своих работах приводят примерный перечень уважительных причин расторжения трудового договора, в частности: - прекращение спортивной деятельности; - не регулярные выступления на спортивных; - не включение спортсмена в заявку на текущий сезон, не связанное с полной или частичной потерей трудоспособности; - нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров, соглашений, локальных актов либо трудового договора; - исключение спортивного клуба из состава участников спортивного мероприятия и другие.

Трудовые отношения в сфере спорта весьма разнообразны и уникальны по своему содержанию. Одну из основных групп участников, как рассмотрено в нашей работе, составляют тренеры. Согласно ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» тренер – физическое лицо, которое имеет соответствующее среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование и осуществляет проведение со спортсменами учебных и тренировочных мероприятий.

Основы трудовых правоотношений с тренером закреплены в главе 54.1 ТК РФ и ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». На наш взгляд в законодательстве недостаточно полно урегулированы положения охраны труда тренера. В законах относительно подробно регулируются труд спортсменов и в связке с ними идет тренер, а порой его и вовсе не упоминают.

Поэтому следующее предложение: внести изменения в ТК РФ, а в частности в главу 54.1 и разграничить статьи регулирования труда спортсменов и отдельно тренеров. Нужно провести анализ ТК РФ, а также

тщательно поработать и ввести новые статьи регулирующие трудовые отношения тренера. Статьи должны содержать в себе:

- особенности заключения трудовых договоров с тренерами;
- отстранение тренера от участия в спортивных соревнования и подготовки спортсмена к ним;
- особенности работы тренера по совместительству;
- особенности регулирования труда тренеров;
- дополнительные гарантии компенсации тренерам.
- особенности расторжения трудового договора с тренером.

Данные изменения приведут к более полному пониманию особенностей общих положений регулирования труда тренеров.

Особого внимания заслуживает вопрос ответственности тренера за противоправные действия. Как известно 3 ноября 2016 года был принят, а уже 16 ноября всё того же 2016 года одобрен ФЗ «О внесении изменений в уголовный кодекс Российской Федерации и уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации (в части усиления ответственности за нарушения антидопинговых правил». Данный документ предусматривает уголовную ответственность для тренеров и спортивных врачей за использования запрещенных препаратов (допинга) при подготовке спортсменов и склонение их к применению данных препаратов. Это значит, что в УК РФ появилось два новых состава касающихся использования допинга в сфере профессионального спорта. В обоих случаях наказания предусмотрены для тренеров, специалистов по спортивной медицине и иных специалистов в области физической культуры и спорта¹⁰¹. Мы уверены, что данные статьи нужно убрать из УК РФ. В случае если даже будет доказана вина тренера, в том, что он склонял спортсмена к употреблению запрещенных субстанций достаточно будет прежней меры наказания в виде дисквалификации тренера на определённый срок.

¹⁰¹Рогачев, Д.И. Модернизация правового регулирования труда спортсменов и тренеров // Справочник кадровика. – 2008. – №6. – С. 45.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативно-правовые акты

1. Конвенция против применения допинга (ETS N 135) (Вместе с «Перечнем классов запрещенных веществ и запрещенных методов» (по состоянию на 15.03.1998)) (Заключена в г. Страсбурге 16.11.1989)// <http://www.consultant.ru/>
2. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 31.10.2014 № A/RES/69/6 - 69/6. «Спорт как средство содействия воспитанию, здоровью, развитию и миру» // URL: <http://www.un.org/ru/documents/resguide/gares.shtml>.
3. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 03.11.2003 №A/RES/58/5. «Спорт как средство содействия воспитанию, здоровью, развитию и миру» URL: <http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/RES/58/5>.
4. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 27.10.2004 №A/RES/59/10. «Спорт как средство содействия воспитанию, здоровью, развитию и миру» URL: <http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/RES/59/10>.
5. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 03.11.2005 №A/RES/60/9. «Спорт как средство содействия воспитанию, здоровью, развитию и миру» URL: <http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/RES/60/9>.
6. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря.1993г. (с поправками от 30.12.2008) // Собрание законодательства РФ.– 26.01.2009.– № 4.– Ст. 55.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета.–2001– N 256.– 31декабря.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от

- 18.12.2006 N 230-ФЗ (ред. от 28.11.2015, с изм. от 30.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016)// <http://www.consultant.ru>
9. Федеральный закон от 07.06.2013 N 108-ФЗ (ред. от 08.06.2015) «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»//www.consultant.ru/
10. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации» //www.consultant.ru
11. Федеральный закон от 28.02.2008 N 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Российская газета.– № 47.– 2008.– 5 марта.
12. Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ (ред. от 27.02.2011) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Российская газета.–№ 276.– 2007.– 8 декабря.
13. Федеральный закон от 01.12.2007 № 310-ФЗ «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»//www.consultant.ru
14. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» //www.consultant.ru
15. Постановление Правительства РФ от 11.01.2006 N 7 (ред. от 29.09.2015)«О Федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006 - 2015 годы»// Собрание законодательства Российской Федерации от 16.01.2006. – N 3.– Ст. 304.
16. Постановление Правительства РФ от 04.01.2003 № 1 «Об участии Российской Федерации в деятельности Всемирного антидопингового

- агентства»//www.lawmix.ru
17. Постановление Минтруда РФ от 22.01.1993 n 8 (ред. от 18.02.2000) «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников физической культуры и спорта Российской Федерации»// www.consultant.ru
 18. Постановление Совмина СССР от 08.01.1991 N 14 «О дополнительных мерах по экономической деятельности в области спорта»// www.consultant.ru
 19. Постановления Совета министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ от 2 августа 1988 г. N 945 «О совершенствовании управления футболом, другими видами спорта и дополнительных мерах по упорядочению содержания команд и спортсменов по основным видам спорта»// www.consultant.ru
 20. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 N 564н (ред. от 19.10.2011) «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)»//www.consultant.ru
 21. Приказ Минспорттуризма РФ от 13.05.2009 № 293 (ред. от 14.06.2011) «Об утверждении Порядка проведения допинг-контроля» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 17.09.2009 № 14790)//www.consultant.ru
 22. Приказ Госкомспорта РФ от 21.08.2002 N 243 «О должности «Государственный тренер сборных команд»//www.consultant.ru
 23. Приказ Госкомспорта Российской Федерации «Об организации и проведении антидопингового контроля в области физической культуры и спорта в Российской Федерации» от 20 октября 2003 г. № 837 //www.consultant.ru

24. Приказ Минспорттуризма РФ от 27.11.2008 № 56 «Об утверждении Положения о спортивных судьях» (зарегистрировано в Минюсте РФ 19.01.2009 N 13114)//www.consultant.ru
25. Приказ Минспорттуризма РФ от 04.05.2010 № 445 «Перечни допинговых средств и (или) методов, запрещенных к использованию в спорте» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 18.05.2010 N 17257)//www.consultant.ru/ (утратил силу).
26. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.05.2008 N 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 28.05.2008 N 11764)//www.consultant.ru/ (утратил силу).

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы
юридической практики

27. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров / Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 8 июля 2015 года//www.consultant.ru
28. Основы законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте (утв. ВС РФ 27.04.1993 N 4868-1) (ред. от 24.12.1993)/ <http://www.consultant.ru>
29. Определение Московского городского суда от 12.12.2011 по делу N 33-41158//www.consultant.ru
30. Определение Московского городского суда от 18.11.2010 по делу № 33-35857//www.consultant.ru
31. Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2010 N 5-В09-159//www.consultant.ru

3 Литература

32. Амиров, И.М. Юридическая ответственность в сфере спорта (вопросы теории и практики) Учебное пособие / И.М. Амиров– Уфа: УЮИ МВД РФ.– 2010. –74с.
33. Братановский, С.Н. Организация спорта в зарубежных странах: правовая идеология и политика. /С.Н. Бвртановский, М.Г. Вулах.– Саратов : Изд-во Саратовского гос. ун-та, 2001. – 116с.
34. Бытко, И. Закон и спорт / И. Бытко., А. Жуков., В. Ильиных. // Советская юстиция. –1989.–№ 19. – С. 14–15
35. Бляшко, Т.Ю. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами и тренерами / Т.Ю. Бляшко. // Отдел кадров коммерческой организации.– 2010. –№ 9. – С.140-143.
36. Глашев, А.А. Спортивное право: учебник для высших учебных заведений права и физической культуры./ А.А. Глашев, М.Ю. Минаев, Н.Н. Чабан.– М.: Лигалорбис, 2012. – 232 с.
37. Гусов, К.Н. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта./ К.Н. Глусов, О.А. Шевченко.// Спортивное право. – М.: Проспект, 2011. – 95 с.
38. Дацко Н.П. Особенности дисциплинарной ответственности спортсменов в трудовых отношениях / Н.П. Дацко.– Сборник материалов XVII международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы права России и стран СЕГ – 2015» часть II. – Челябинск: ООО «Абрис-принт», 2015. – 386с.
39. Доморад, О.В. Правовой статус спортсмена. / О.В. Доморад.–М.: Инфра- М, 2011. – 418 с.
40. Заболонкова, О. Трудовой договор с тренером /О. Заболонкова.// Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и

- налогообложение.– 2009. – №6. – С.102-105.
41. Игнатов, А. Спорт и уголовная ответственность / А. Игнатов. // Российская юстиция.– 2009. – № 7. – С. 16 – 21.
 42. Канунников, А.Б. Правовой статус профессионального спортсмена как субъекта трудовых правоотношений / А.Б. Канунников.// Трудовое право.– 2010. – № 11. – С.32–36.
 43. Климов, С. Спортивная полиция: время профессионалов /С. Климов.// Газета.– 09.04.2014.– № 63. – С. 14 – 19.
 44. Ким, В.В. О разделении спорта и оздоровительной физической культуры / В.В. Ким. // Теория и практика физической культуры и спорта.– 2011. – № 3.– С. 18 – 24.
 45. Коршунова, Т.Ю. Развитие законодательства о труде профессиональных спортсменов. // Т.Ю. Коршунова. //Трудовое право. – М.: Интел-Синтез, 2006.– № 6. – 35с.
 46. Кузин, В.В. Спортивный арбитраж / В.В. Кузин, М.Е. Кутепов, Д.Г. Холодняк.– М.: ФОН, 2009. – 233 с.
 47. Лебедева, А.М. Правила немецких спортивных федераций о переходе спортсменов в свете принципа свободы выбора профессии / А.М. Лебедева. // Трудовое право в России и за рубежом.– 2015.–№4.– С.41–43.
 48. Леонов, А.С. Правовое регулирование труда спортсменов и законодательство о профессиональном спорте / А.С. Леонов.// Право и государство: теория и практика.– 2009.– № 10.– С.24-27.
 49. Мельник, Т.Е. Проблемы правового регулирования в области физической культуры и спорта / Т.Е. Мельник. // Журнал российского права.– 2015.– №2.– С.32–37.
 50. Овсепян, Ж.И. Юридическая ответственность и государственное принуждение./ Ж.И. Овсепян.– Ростов-на-Дону: Эверест, 2005.– 34 с.
 51. Оробец, В.К. Зарубежный опыт правового регулирования трудовых отношений / В.К. Оробец.// Кадровик. Трудовое право для кадровика.–

- 2013.–№ 1.– С.18–24.
52. Правила игры в футбол / Перевод с англ. М.А. Кравченко.– М.: АСТ–Астрем.– 2001.–112 с.
53. Процедурные правила допинг-контроля /Международная ассоциация легкоатлетических федераций; Государственный комитет РФ по физкультуре и спорту; Московский региональный центр Развития легкой атлетики ИААФ / Под общ.ред. В. Зеличенка; Пер.: А. Гнетова, М. Дементьева. –М. :Терра-Спорт ;Олимпия Пресс, 2002. –80с.
54. Решетень, И. К. Основы педагогического мастерства тренера., учеб. пособие / И.К. Решетень, И.Х. Ковер, М.В. Прохорова.– МОГИФК, 2006.– 55с.
55. Рогачев, Д.И. Модернизация правового регулирования труда спортсменов и тренеров / Д.И. Рогачев.// Спортивное право: теория и практика: Материалы Междунар. науч.практич. конф. Минск, 16-17 сентября 2012 г.– Мн., 2012.– 184с.
56. Соловьев, А. А. канд. юрид. наук. Концепция проекта Спортивного кодекса Российской Федерации / А.А. Соловьев. Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России. – М., 2010. –55с.
57. Соловьев А.А. Спортивный кодекс Франции: история и предпосылки принятия, структура и особенности // А.А. Соловьев. Соотношение международного и национального права: теория, практика, проблемы преподавания: Сборник научных статей и учебно-методических материалов / Составители: А.А. Дорская, Н.Ю. Иванова. – СПб.: Астерион, 2009. – 420 с.
58. Сырых, В.М. Теория государства и права: Учебник для вузов. / В.М. Сырых. 4-е изд., стер.– М.: ЗАО «Юстицинформ», 2015. – 703с.
59. Сейранов, А.Г. Контрактирование в спорте./ А.Г. Сейранов.–М., Юстицинформ, 1994.– 158с.
60. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.Я. Кикотя, В.В. Лазарева.– М.: Инфра-М, 2008. – 619 с.

61. Тарасов, О.М. Особенности регулирования трудовых отношений в профессиональном спорте / О.М. Тарасов // Человек и труд.–2012.– №2.– С.22–24.
62. Турков, А. Особенности регулирования трудовых отношений в профессиональном спорте / А. Турков, Е. Булатова. // Человек и труд.– 2008.– № 7.– С. 15-17
63. Шаргородский, М.Д. Преступления против жизни и здоровья. Всесоюзный институт юридических наук Минюста СССР / М.Д. Шаргородский.–М.:Юрид. изд-во Минюста СССР,1947. –511с.
64. Пятая международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития»: материалы конференции / Под общ. ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова, сост. к.ю.н., доц. Д.И. Рогачев, к.ю.н., доц. О.А. Шевченко. – М.:Московская государственная юридическая академия имени О.Е. Кутафина, 2011. – 191с.
65. Eurostat – статистическая служба Европейского союза // URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NP-04042/EN/KS-NP-04-042-EN.PDF.

4 Диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

66. Ившин, В.Г. Уголовно-правовые и криминологические проблемы охраны жизни и здоровья лиц, занимающихся физической культурой и спортом: автореферат дис... канд. юрид. наук / В.Г. Ившин.– Свердловск, 2007. –175 с.
67. Липинский, Д.А. Общая теория юридической ответственности: дис... докт. юрид. наук / Д.А. Липинский.– Самара, 2014. – 487с.
68. Маргулис, М.А. Нормотворчество корпоративных объединений в области спорта: автореферат дис... канд. юрид. наук. / М.А. Маргулис.– М., 2015. – 21 с.

69. Прохорова, М. В. Особенности коммуникативной деятельности тренера ДЮСШ: автореф. дис... канд. пед. наук. / М.В. Прохорова.– М., 2005.– С. 19.
70. Шевченко, О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: автореф. дис... докт. юрид. наук / О.А. Шевченко. – М., 2015.– 40 с.