Санкт-Петербургский государственный университет

***Рослова Виолетта Сергеевна***

**Выпускная квалификационная работа**

***Социальные гарантии и компенсации спортсменам и тренерам***

Высшее образование – магистратура:

Направление 40.04.01 «Юриспруденция»

Основная образовательная программа ВМ.5843.2021 «Юрист в сфере спортивного права (спортивный юрист)»

Научный руководитель:

доцент кафедры трудового и

социального права, к.ю.н.,

Филиппова Марина Валентиновна

Рецензент:

Томашевский Кирилл Леонидович

Санкт-Петербург

2023

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc135158582)

[ГЛАВА 1. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ 7](#_Toc135158583)

[§ 1. Понятие гарантий и компенсаций в рамках трудовых отношений 7](#_Toc135158584)

[§ 2. Виды и признаки гарантий и компенсаций в трудовом праве 20](#_Toc135158585)

[ГЛАВА 2. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВИДЫ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СПОРТСМЕНАМ 30](#_Toc135158586)

[§ 1. Гарантированность медицинского обеспечения спортсменов 30](#_Toc135158587)

[§ 2. Гарантированность страхования жизни и здоровья спортсменов 42](#_Toc135158588)

[§ 3. Гарантии и компенсации, предоставляемые спортсменам при временном переводе к другому работодателю 50](#_Toc135158589)

[§ 4. Гарантии, предоставляемые спортсменам при отстранении от участия в спортивных соревнованиях 57](#_Toc135158590)

[§ 5. Гарантии и компенсации, предоставляемые спортсменам, вызванным в сборные команды РФ 59](#_Toc135158591)

[ГЛАВА 3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ТРЕНЕРАМ 67](#_Toc135158592)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 79](#_Toc135158593)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 82](#_Toc135158594)

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Становление демократического государства требует за собой создания, введения такого основополагающего правового института, как права и свободы человека и гражданина. Учитывая указанное положение, современный законодатель уделил особое внимание закреплению за гражданами РФ, иными лицами, находящимися на территории России соответствующего объема прав и обязанностей.

Вместе с тем, само по себе законодательное закрепление различных прав, обязанностей человека не может гарантировать безусловного и непрекословного соблюдения таких «ценностей» на практике. Как известно, взятые на себя обязательства по соответствующим видам правоотношений (гражданским, административным, трудовым правоотношениям) могут быть нарушены стороной таких отношений либо третьим лицом. О существенном распространении противоправных деяний свидетельствуют и современные показатели преступности.

Соответственно, для соблюдения предоставленных человеку, гражданину прав необходимо создать необходимые гарантии, наличие которых позволит не только реализовать предоставленные правомочия, но и установить запрет на их нарушение со стороны третьих лиц.

Создавая и предоставляя гарантии защиты прав, свобод, современный законодатель тем самым создает благоприятные условия, основу для беспрепятственного использования предоставленных человеку основных ценностей. В этом случае свою особую значимость приобретают вопросы создания необходимых для того правовых механизмов, позволяющих исключить случаи нарушения предписаний закона, отражающихся на объеме, содержании прав и свобод человека. В исключительных случаях применению подлежат предусмотренные законодательством меры компенсации, что связывается с потребностью восстановления нарушенных прав лица, минимизации негативных последствий причиненного вреда.

Определенный объем гарантий, компенсаций в соответствии с положениями действующего законодательства предоставлен лицам, ведущих активный образ жизни. В частности, речь идет о спортсменах, тренерах, чья профессиональная деятельность в настоящее время признается актуальной, значимой не только для отдельных граждан, социальных групп, но и для всего общества, государства.

Ежегодно на территории России, а также на международном уровне проводится множество соревнований по различным видам спорта. Вместе с тем, результаты отечественных спортсменов неутешительны. В условиях пропагандирования идеи о здоровом образе жизни, вовлечении все большего круга лиц в занятие физической культурой, спортом свое значение приобретают вопросы правового регулирования отношений, возникающих в рассматриваемой сфере.

Профессиональная деятельность спортсменов и тренеров связывается с определенным риском для жизни, здоровья как своего, так и жизни, здоровья других лиц. В этой связи свою актуальность приобретает система социальных гарантий и компенсаций, установленных для обозначенной категории субъектов правовых отношений. Обозначенные обстоятельства определили актуальность темы настоящей работы.

Последние годы проблема регулирования труда спортсменов и тренеров находит отражение в научных работах различных авторов. Среди них стоит выделить работы Р. О. Зыкова, А. С. Леонова, Н. А. Овчинниковой, Д. И. Рогачева, М. А. Прокопца, С. А. Тукманова, О. А. Шевченко.

В работах указанных авторов находят свое отражение различные аспекты установления, развития трудовых отношений с участием спортсменов и тренеров. Однако работы данных авторов носят поверхностный характер, что не позволяет определить особенности правового регулирования статуса спортсменов, тренеров, вопросы предоставления им гарантий, компенсаций в связи с возникновением определенных ситуаций.

Объектом настоящей работы выступают общественные отношения, возникающие в сфере урегулирования труда спортсменов и тренеров.

Предмет – положения действующего законодательства по рассматриваемому вопросу, практика применения указанных норм, а также разработки и исследования ученых по данному вопросу.

Целью работы является комплексный анализ института социальных гарантий и компенсаций спортсменов и тренеров.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить понятие гарантий и компенсаций в рамках трудовых отношений;

- рассмотреть виды и выделить признаки гарантий и компенсаций в трудовом праве;

- исследовать уровень гарантированности медицинского обеспечения спортсменов;

- определить уровень гарантированности страхования жизни и здоровья спортсменов;

- рассмотреть гарантии и компенсации, предоставляемые спортсменам при временном переводе к другому работодателю;

- рассмотреть гарантии, предоставляемые спортсменам при отстранении от участия в спортивных соревнованиях;

- выявить гарантии и компенсации, предоставляемые спортсменам, вызванным в сборные команды РФ;

- исследовать гарантии и компенсации, предоставляемые тренерам.

Нормативную основу исследования составили положения Гражданского кодекса РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и др.

В работе использованы труды А. А. Андреева, Е. Н. Бородиной, К. Н. Гусова, Т. Н. Мартыновой, Ю. П. Орловского, А. Я. Петрова, В. И. Симонова, А. М. Стариковой, И. С. Цыпкиной и др.

Методы изучения составили общенаучный диалектический метод познания и методы анализа и синтеза, а также сравнительно-правовой, структурно-системный и иные методы.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения, списка использованной литературы.

# ГЛАВА 1. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

# § 1. Понятие гарантий и компенсаций в рамках трудовых отношений

В русском языке термин «гарантия» толкуется как «обеспечение, ручательство, порука в чем-либо»[[1]](#footnote-1). Термин применяется также для обозначения способов и средств, при помощи которых осуществляется обеспечение.

Данное положение нашло свое отражение в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ[[2]](#footnote-2)). Так, в статье 164 ТК РФ закреплено легальное определение понятия «гарантия». Под гарантиями стоит понимать средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Из этого следует, что понятие «гарантия» включает в себя не только денежные выплаты, но и те средства‚ способы и условия‚ которые обеспечивают работникам осуществление их трудовых прав.

Однако в юридической литературе имеют место различные подходы к определению сущности гарантий. Одни ученые понимают под ними средства‚ способы фактического обеспечения реализации прав и свобод граждан[[3]](#footnote-3)‚ другие - средства‚ способы и условия обеспечения реального осуществления предоставленных гражданам демократических прав и свобод[[4]](#footnote-4)‚ третьи - условия‚ методы (способы) и средства обеспечения фактической возможности пользоваться демократическими правами и организационно-правовые средства их защиты[[5]](#footnote-5).

В. И. Симонов определял гарантии трудовых прав как предусмотренные правовыми нормами средства и способы, с помощью которых в социалистическом обществе обеспечивается беспрепятственное вступление в трудовые и связанные с ними иные правоотношения и дальнейшее осуществление трудовых прав, предоставляемых рабочим и служащим в соответствии с законодательством[[6]](#footnote-6).

А. М. Старикова под гарантиями понимала средства, с помощью которых каждому гражданину обеспечивается фактическое пользование правами и свободами, а также выполнение возложенных на него обязанностей[[7]](#footnote-7).

Академик К. Н. Гусов полагает, что «закрепление в специальном разделе ТК РФ норм-гарантий специалистами и практиками оценивается неоднозначно. С одной стороны, компактное расположение системы средств, способов и условий, обеспечивающих осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, позволяет предметно ориентироваться в соответствующих нормах Кодекса, а с другой стороны, нарушает внутреннюю логику расположения этих норм, поскольку традиционно было принято нормы-гарантии неразрывно связывать с нормами, закрепляющими те или иные права субъектов трудового правоотношения»[[8]](#footnote-8).

Стоит отметить, что в трудовом праве имеют место гарантии как материального, так и нематериального характера.

К нематериальным гарантиям следует отнести, например, сохранение в определенных законом случаях за работником места работы (должности), возложение на работодателя обязанности предложить работнику, подлежащему увольнению по соответствующим основаниям, другой имеющейся у работодателя работы и ряд других компенсаций, закрепленных в Трудовом кодексе РФ.

К материальным гарантиям стоит отнести денежные выплаты гарантийного характера. Такими выплатами принято считать гарантийные выплаты и гарантийные доплаты.

В ТК РФ не закреплено понятие гарантийных выплат. К. Н. Гусов указывает, что под такими выплатами стоит понимать выплаты, производимые работнику с целью сохранения прежнего уровня заработка либо возмещения заработка за время, когда он, по причинам, указанным в законах, иных нормативных правовых актах, коллективном либо трудовом договоре, не выполнял своих трудовых обязанностей[[9]](#footnote-9).

В ТК РФ закреплены все случаи, когда в пользу работника производятся гарантийные выплаты. Так, гарантийные выплаты производятся при:

- прохождении работником обязательного медицинского обследования;

- предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в случае сдачи крови и ее компонентов;

- выполнении в рабочее время государственных и общественных обязанностей;

- повышении работником квалификации;

- простое не по вине работника;

- в некоторых иных ситуациях[[10]](#footnote-10).

В определенных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора. Так, при увольнении по соответствующим основаниям работник имеет право на выплату выходного пособия, на сохранение в течение определенного срока среднего заработка на период трудоустройства при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, на оплату вынужденного прогула.

Основное назначение гарантийных выплат заключается в сохранении уровня жизни работника, когда он не выполняет свою трудовую функцию по одному из вышеуказанных оснований[[11]](#footnote-11). Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены.

Гарантийные выплаты стоит отличать от заработной платы. Гарантийные выплаты на определенный период заменяют заработную плату для поддержания стабильного материального положения работника. В отдельных случаях расчет гарантийных выплат происходит исходя из тарифной ставки или оклада работника.

Гарантийные доплаты производятся работнику тогда, когда он продолжает выполнение трудовых обязанностей, но не в полном объеме по причинам, признанным трудовым законодательством уважительными, и за ним должен быть сохранен прежний либо более низкий, но соизмеримый с прежним уровень оплаты труда. Например, гарантийные доплаты производятся при переводе на нижеоплачиваемую работу работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, при оплате труда в случае невыполнения норм труда либо неисполнения трудовых обязанностей не по вине работника, при оплате труда в случае изготовления продукции, оказавшейся браком и в некоторых иных случаях. Если гарантийные выплаты фактически заменяют заработную плату работника, то гарантийные доплаты суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за фактически изготовленную продукцию.

На основе сказанного следует определить гарантии как способ обеспечения предоставленных работникам прав, реализация которых происходит при наступлении определенных условий, закрепленных в правовых нормах, с помощью определенных действий материального характера.

Понятие «компенсации», данное в ч. 2 ст. 164 ТК РФ, по смыслу совпадает с понятием компенсационные выплаты, давно сложившимся в науке трудового права. В учебной и научной литературе по трудовому праву компенсационные выплаты характеризуются как выплаты, производимые в предусмотренных законом случаях для возмещения работникам расходов, понесенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность[[12]](#footnote-12).

Отличие определения, содержащегося в ст. 164 ТК РФ, лишь в том, что в нем упоминается о выполнении не только трудовых, но и иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. Законодатель по ч. 2 ст. 165 и ст. 170 ТК РФ называет компенсациями и те выплаты, которые производят государственные и общественные организации, привлекая работающих к выполнению обязанностей в соответствии с действующим законодательством (например, к участию в судебных заседаниях).

Под компенсациями понимаются выплаты, предназначенные для возмещения дополнительных материальных расходов, производимых работником в связи с выполнением им трудовых обязанностей, либо в иных случаях, предусмотренных законом[[13]](#footnote-13).

Согласно части 1 статьи 129 ТК РФ компенсационные выплаты признаются составной частью заработной платы. Однако в научной литературе отмечается, что компенсационные выплаты стоит отграничивать от заработной платы[[14]](#footnote-14). К тому же о компенсациях говорится не только в нормах, посвященных оплате труда, но и других нормах ТК РФ.

Так, согласно статье 235 ТК РФ работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить (например, сохранность личной одежды работника в специально предназначенном для его хранения месте, когда работник работает в спецодежде; сохранность принадлежащего работнику инструмента, оснастки, механизмов, имущества, используемых в интересах работодателя, переданных ему в пользование)[[15]](#footnote-15).

Представляется, что подобное возмещение можно приравнять к компенсационным выплатам, но трудность заключается в том, что легальное определение компенсаций не охватывает подобные случаи. Именно поэтому специальным юридически значимым обстоятельством, характеризующим правовое понятие компенсации, следует признать возмещение субъекту отношений по предоставлению гарантий и компенсаций как материальных, так и нематериальных затрат, связанных с трудовой и иной, предусмотренной законом, деятельностью работника.

Безусловно компенсация затрат всегда будет материальной по своему содержанию, но нельзя не отметить, что компенсации могут быть предоставлены не только в денежной, но и в натуральной форме – в виде различных благ.

Так, согласно статье 323 ТК РФ для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Помимо этого, работнику могут предоставляться путевки на санаторно-курортное лечение, обучение за счет работодателя, бесплатное питание и другие блага, которые должны быть учтены при определении налоговой базы по налогу доходы физических лиц. Следовательно, все это является доходом работника и, соответственно, подлежит налогообложению.

На основе сказанного можно выделить ряд юридических обстоятельств, характеризующих правовое понятие компенсаций в трудовых отношениях:

- компенсации необходимы для возмещения всех материальных и нематериальных затрат работника в полном объеме;

- как материальные, так и нематериальные расходы работника должны быть связаны непосредственно с трудовой деятельностью работника;

- компенсационные выплаты не являются доходом, они лишь покрывают затраты и ущерб работника[[16]](#footnote-16).

Иногда на практике можно столкнуться с тем, что в трудовых договорах с работниками закрепляются отдельные выплаты, носящие правовосстановительный характер, осуществляемые в целях возмещения затрат, понесенных в связи с исполнением трудовых или иных обязанностей. Дискуссионным признается вопрос относительно установления правовой природы таких выплат. Для решения указанного вопроса обратимся к положениям действующего трудового законодательства.

В соответствии с ч. 1 ст. 184 ТК РФ участником отношений по предоставлению компенсаций в связи с несчастным случаем на производстве может являться семья работника. Названные лица являются субъектами отношений по предоставлению компенсаций, в том числе в случае установления соответствующих выплат за счет средств работодателя.

В соответствии со ст. 184 ТК РФ в случае смерти работника вследствие несчастного случая семье работника возмещаются:

- его утраченный заработок (доход);

- связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы.

Виды, объемы и условия предоставления компенсаций в указанных случаях определяются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[[17]](#footnote-17).

На основании ст. 8 Федерального закона при наступлении несчастного случая на производстве лица имеют право на получение выплат в случае смерти работника:

- единовременную страховую выплату;

- ежемесячные страховые выплаты;

- оплату дополнительных расходов.

Условия, размеры и порядок оплаты таких расходов определяются Положением «Об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[[18]](#footnote-18).

В то же время ст. 1072 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ[[19]](#footnote-19)) содержит норму, согласно которой юридическое лицо или гражданин, застраховавшие свою ответственность в порядке добровольного или обязательного страхования в пользу потерпевшего (ст. 931, п. 1 ст. 935 ГК РФ), в случае, когда страховое возмещение недостаточно для того, чтобы полностью возместить причиненный вред, возмещают разницу между страховым возмещением и фактическим размером ущерба.

Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, бесспорно, относится к числу обязательных.

Поскольку страховое возмещение или страховая сумма, подлежащая выплате работнику Фондом социального страхования, не всегда покрывает причиненный вред и основывается на неких условно прогнозируемых, а не фактических размерах вреда, такую разницу обязан возместить работодатель.

Проанализировав данные положения, можно сделать вывод о том, что подобные выплаты будут носить компенсационный характер, а значит в данном случае вполне возможно правопреемство в случае смерти работника.

Следует учитывать, что рассмотренные гарантии и компенсации носят «общий» характер. Правом на использование данных благ наделяются все лица, состоящие в трудовых отношениях. Вместе с тем, учитывая специфику отдельных видов деятельности, современный законодатель определяет дополнительный объем гарантий и компенсаций, устанавливаемых для соответствующих категорий работников.

При этом необходимо отметить, что предоставляемые отдельным категориям работников гарантии и компенсации носят социальный характер. Представляется, что указанные гарантии и компенсации имеют социальный характер в связи с тем, что они предоставляются гражданам без учета трудового вклада и проверки нуждаемости на основе принципа распределения по потребностям имеющихся общественных ресурсов этих благ[[20]](#footnote-20). Соответственно, при наделении отдельных категорий граждан правом на получение социальных гарантий, компенсаций, льгот законодатель исходит из учета специфики, важности, опасности и вредности, осуществляемой работниками деятельности.

В условиях построения в России социального государства (ст. 7 Конституции РФ[[21]](#footnote-21)) использование категории «социальный» представляется целесообразным. Социальное государство традиционно является главным субъектом социальной защиты населения, который законодательно устанавливает социальные гарантии.

Государственные социальные гарантии – это определенные законодательно обязательства субъектов власти в сфере жизнедеятельности населения, направленные на реализацию конституционных прав граждан[[22]](#footnote-22).

В настоящее время социальные гарантии и льготы в Российской Федерации составляют более тысячи, которыми обеспечиваются около 200 категорий получателей, а численность лиц, претендующих на получение различных социальных гарантий, льгот и выплат достигает почти 100 млн. человек (ветераны, инвалиды, дети, учащаяся молодежь, безработные, вынужденные переселенцы и другие категории граждан). К числу получателей социальных гарантий и компенсаций могут быть отнесены и спортсмены, тренеры.

Усиление мер социальной защиты спортсменов и тренеров – одно из приоритетных направлений государственной политики в сфере физической культуры и спорта. Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации[[23]](#footnote-23), предусматривает необходимость разработать систему мер по социальной защите спортсменов и тренеров, в том числе путем усиления адресности социальной помощи выдающимся российским спортсменам. План мероприятий по реализации Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации[[24]](#footnote-24), дублирует положения Стратегии, закрепляя необходимость разработать меры в данном направлении.

Необходимость установления социальных гарантий и компенсаций для спортсменов и тренеров вытекает из правового статуса указанных субъектов. К числу особенностей их правового статуса следует отнести:

1) специфику профессиональной деятельности (спортивного результата) спортсмена, проявляемую индивидуально или в составе коллектива (спортивной команды, сборной команды).

Спортивный успех – важнейший параметр спортивного результата спортсмена и спортивной команды и критерий качества труда. Данное положение в полной мере согласуется со ст. 191 ТК РФ.

Кроме того, качество спортивного выступления определяется его техничностью, зрелищностью, красотой. Безусловно, что для разных видов спорта эти характеристики будут иметь разные особенности. Качество также определяется длящейся непредсказуемостью результата (бой боксеров не будет воспринят как зрелищный, если в первом же раунде один соперник победит другого).

2) существенные риски ущерба здоровью спортсмена и ущерб его здоровью, систематически наносимый на протяжении всей его спортивной деятельности.

Ущерб здоровью – неотъемлемая часть спортивной деятельности (как тренировок, так и соревнований). Он может выражаться в виде последствий спортивных травм, в том числе микротравм, профессиональных заболеваний спортсменов, последствий спортивной диеты или воздействия спортивной медицины и др.[[25]](#footnote-25)

3) специфика условий труда спортсменов:

- ненормированность рабочего дня (выступления и тренировки по вечерам, в выходные и праздничные дни);

- существенная переработка по общему объему часов в неделю (спортсмены, как правило, работают более сорока часов в неделю в пиковые периоды своей спортивной деятельности – определенные месяцы в течение спортивного сезона);

- сезонный и (или) цикличный характер реализации спортсменом своей трудовой деятельности, прежде всего из-за ее привязки к международным или национальным спортивным мероприятиям;

- относительная краткосрочность карьеры[[26]](#footnote-26).

4) дополнительные обязанности спортсменов, существенно отличающиеся от стандартных для других сфер общественных отношений.

Спортсмен, являясь работником на основании трудового договора, должен осуществлять все виды спортивной деятельности именно в организации, которая выступает для него в качестве работодателя. Когда спортсмен участвует в командных видах спорта, он может выполнять свои функции исключительно вместе с командой, и эффективность его трудовой деятельности напрямую зависит от того, насколько эффективно работают другие игроки, насколько слаженно и эффективно действует вся команда.

В обязанности спортсменов в рамках трудовых правоотношений обычно входит участие в запланированных спортивных тренировках и спортивных мероприятиях (выступления, игры, сборы и т. д.), содержание в надлежащем состоянии используемого спортивного оборудования или снаряжения, обеспечение наилучшей физической формы, следование стратегическим и тактическим инструкциям тренеров и иного персонала, выполнение правил соответствующих видов спорта при участии в спортивных играх или соревнованиях[[27]](#footnote-27).

На личную свободу спортсмена распространяется система ограничений. Спортивный клуб – работодатель спортсмена определяет время, место и способ осуществления им трудовой деятельности, время и условия его отдыха. Спортсмен при этом ограничен в личных (семейных) отношениях, употреблении определенной пищи, напитков, медикаментов и т. д.

5) особенности трудового договора спортсмена. При рассмотрении вопроса о пригодности спортсмена и соответственно возможности заключения с ним трудового договора зачастую принимаются во внимание и, более того, позиционируются в виде его деловых качеств рост, вес, пол и возраст, что в любых иных сферах трудовых отношений считалось бы дискриминацией.

Так, например, в соответствии с п. 24 ст. 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в РФ»[[28]](#footnote-28) тренер должен иметь соответствующее среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование, позволяющее ему осуществлять проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также руководство их состязательной деятельности для достижения спортивных результатов.

Если трудовая деятельность тренера связана с воспитанием и развитием несовершеннолетних на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки, то на работника в данном случае распространяется действие норм гл. 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников». При этом очевидно, что нецелесообразно распространять данные нормы ТК РФ на спортивных тренеров, осуществляющих свою деятельность в сборных командах и на иных этапах спортивной подготовки – на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапе совершенствования спортивного мастерства, этапе высшего спортивного мастерства. Однако необходимость установления для такого тренера специальных гарантий и компенсаций, а также закрепления особенностей регулирования его труда не вызывает сомнений. Аналогичный вывод может быть сделан также применительно к самим спортсменам, что вытекает из специфики их правового статуса.

Таким образом, гарантии, компенсации в трудовом праве занимают важное место. Введение указанных правовых категорий связывается с установлением правовых средств, которыми могут воспользоваться работники при возникновении определенных обстоятельств, что исключает либо препятствует дальнейшему нормальному осуществлению трудовой деятельности. При этом важно учитывать, что речь идет о социальных гарантиях и компенсациях, установление которых представляется необходимым в целях минимизации негативных последствий от осуществления физической, воспитательной и иной деятельности, осуществляемой тренерами и спортсменами.

# § 2. Виды и признаки гарантий и компенсаций в трудовом праве

В трудовом законодательстве не получила своего закрепления легальная классификация гарантий и компенсаций. В свою очередь, данный «пробел» определил возможность выделения в юридической литературе различных оснований, способов классификации гарантий и компенсаций, устанавливаемых в сфере трудового права.

Так, выделяются общие и специальные гарантии[[29]](#footnote-29). Общие гарантии включают экономические, политические, социальные и духовные гарантии, тогда как специализированные гарантии связаны с различными юридическими обязательствами. Общие гарантии предоставляются при приеме на работу, переводе на другую работу, оплате труда и т.д.

Специальные гарантии и компенсации предусмотрены для случаев направления в командировку, переезда на работу в другую местность, совмещения работы с обучением и т.п. Кроме того, они могут выплачиваться в случае прекращения трудового договора или задержки выдачи трудовой книжки при увольнении.

Ю.П. Орловский связывает предоставление специальных гарантий со следующими случаями:

- при направлении в служебные командировки;

- при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника[[30]](#footnote-30).

Ю. П. Орловский отмечает, что гарантии и компенсации могут предоставляться работникам и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Например, согласно Закону РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»[[31]](#footnote-31) определенным категориям граждан, работающим в соответствующей зоне, гарантируется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу с вредными условиями труда, с выплатой единовременной компенсации на оздоровление.

Гарантии и компенсации делятся на различные виды, включая экономические, материальные, политические, идеологические и юридические гарантии[[32]](#footnote-32).

Экономические гарантии связаны с оплатой труда и включают в себя минимальную заработную плату, трудовые стажи и премии.

Материальные гарантии предоставляются работникам в форме оплаты льгот и компенсаций. Выделение материальных гарантий, в качестве одного из видов, является сомнительным, поскольку деление гарантий на материальные и нематериальные строится не на характере общественной деятельности людей. Материальные гарантии относятся скорей к экономическим гарантиям и могут даже быть юридическими, о чем, свидетельствует трудовое законодательство.

Политические и идеологические гарантии защищают права работников на свободу слова и мысли, свободу выбора и участие в профсоюзах.

Юридические гарантии, согласно Трудовому кодексу и другим федеральным законам, предоставляют работникам правовую защиту и судебную защиту их прав и свобод.

Таким образом, гарантии и компенсации — это важный инструмент защиты прав и интересов работников. Все гарантии должны быть предоставлены в соответствии с законом.

Нематериальные гарантии связаны с правами личности и касаются не только экономической составляющей, но и культурной, социальной и духовной сфер. Такие гарантии могут быть представлены гарантией свободы слова, права на образование и проявление религиозных взглядов.

Однако, отмечается, что разделение гарантий на материальные и нематериальные имеет свою важность при рассмотрении вопросов юридической ответственности.

И. С. Цыпкина разграничила гарантийные выплаты, исходя из их соотношения со средним заработком, на три группы. К первой группе были отнесены выплаты, при которых заработная плата сохраняется полностью; ко второй - сумма которых начисляется в процентном соотношении к заработной плате или в определенном размере, отличающегося от среднего заработка; в третью группу она объединила выплаты, при которых сохраняется зарплата, но ее выплата ограничена определенным сроком[[33]](#footnote-33).

В свою очередь В. И. Симонов считает, что названные обстоятельства не могут быть применены для классификации гарантий в трудовых отношениях, поскольку не учитывают того, что указанное правовое понятие не только связано с производством денежных выплат, но и реализуется посредством применения способов имущественного характера[[34]](#footnote-34).

Классификацию гарантий можно провести по стадиям трудового правоотношения; по сфере действия юридических гарантий трудовых прав; по содержанию и способу осуществления трудовых прав работника и работодателя; по целевому назначению; по стадиям реализации права на труд; по отраженным в юридических гарантиях приемам и способам правового регулирования различных общественных отношений[[35]](#footnote-35).

Рассматривая классификацию юридических гарантий в зависимости от формы выражения и целевого назначения, можно выделить:

1) юридические гарантии превентивного характера, то есть упреждающие нарушение трудовых прав работника;

2) общие и специальные юридические гарантии, содействующие реализации трудовых прав работника;

3) юридические гарантии восстановительного характера, то есть способствующие восстановлению трудовых прав работника;

4) возместительные юридические гарантии, то есть обеспечивающие возмещение ущерба, в результате нарушения трудовых прав;

5) юридические гарантии-санкции, которые направлены на привлечение к ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы санкции[[36]](#footnote-36).

Некоторые авторы выделяют отдельные виды компенсационных выплат, среди которых:

- компенсации при направлении в командировки;

- компенсации при переезде на работу в другую местность;

- компенсации за использование работником личного имущества;

- компенсационные надбавки при особом характере выполняемой работы;

- компенсация вынужденного неполного рабочего времени[[37]](#footnote-37).

Закрепление видов предоставляемых гарантий и компенсаций на законодательном уровне означает, что эти виды должны предоставляться работникам всеми работодателями независимо от их организационно-правовой формы и источника финансирования (бюджет, доход от предпринимательской деятельности).

Такой подход, безусловно, направлен на усиление защиты трудовых прав работников. Но нельзя не отметить, что кроме гарантий и компенсаций, предусмотренных в данном разделе, ТК РФ установил и целый ряд других (общих) гарантий и компенсаций, закрепив их в различных разделах. Так, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ), находятся в главе «Коллективные переговоры», а гарантии работникам на время проведения забастовки включены в ст. 414 ТК РФ, то же самое можно сказать и о гарантиях, предоставляемых различным категориям работников.

Необходимо учитывать, что все из предусмотренных нормами действующего законодательства гарантий и компенсаций носят социальный характер. В данном случае следует исходить из того, что каждая из установленных гарантий и компенсаций направлена на минимизацию, устранение негативных последствий осуществляемой работником деятельности, а также на компенсацию утраченного заработка при возникновении определенных обстоятельств. Соответственно, предусмотренные нормами действующего законодательства гарантии и компенсации являются не иначе, как социальными.

Существует ряд правил, регулирующих процедуру сокращения штата работников. Например, сотрудник имеет право на уведомление о намерении работодателя сократить штат не менее чем за две недели до начала процедуры. Сотрудник также имеет право на гарантии сохранения места работы и компенсацию в зависимости от типа гарантийных выплат. Например, при выплате по типу «одноразового возмещения» сотрудник получает одноразовую выплату, которая может быть равна среднему заработку за полгода до увольнения. При выплате по типу «гарантированного заработка» сотрудник имеет право на определенную сумму денег каждый месяц в течение определенного периода времени после увольнения.

Каждый тип выплат имеет свои особенности и может быть регулирован законодательством в зависимости от того, в какой сфере деятельности действует компания.

Юридические гарантии в трудовых отношениях – это важнейшая составляющая законодательства, направленная на защиту прав работников. Они оперируют различными механизмами, чтобы гарантировать права работника на всех этапах трудовой деятельности.

Первый критерий, по которому можно классифицировать юридические гарантии, это стадии трудового правоотношения. Так, например, гарантии на этапе приема на работу направлены на защиту работника от произвольности и дискриминации со стороны работодателя. На этом же этапе устанавливаются минимальные гарантии рабочего времени, заработной платы и социальных льгот.

Гарантии в период работы имеют превентивный характер, то есть направлены на предупреждение нарушений прав работника, например, контроль за соблюдением законодательства об оплате труда, охране труда, местах работы и другие[[38]](#footnote-38).

На этапе завершения трудового правоотношения работнику должны быть гарантированы определенные выплаты, такие как компенсации и отпускные.

Второй критерий – целевое назначение. Юридические гарантии могут быть общими или специализированными. Общие гарантии распространяются на все сферы деятельности и закреплены в федеральных законах, в том числе Конституции РФ. Специализированные гарантии направлены на решение конкретных проблем и связаны с отдельными сферами деятельности, например, наставничество или совместное участие в научно-исследовательских проектах[[39]](#footnote-39).

Третий критерий – форма выражения и способы регулирования. Юридические гарантии могут иметь различные формы, от законов и указов до коллективных договоров и локальных нормативных актов. Способы регулирования же могут быть обязательными и нормативными, такими как законодательство и коллективные договоры, или сугубо добровольными, например, взаимное соглашение между работником и работодателем.

Компенсационные гарантии, которые предусматривают компенсацию ущерба, причиненного работнику в результате нарушения его трудовых прав, не менее важны, чем превентивные и общие гарантии. Такие гарантии могут быть осуществлены путем выплаты компенсации за причиненный ущерб, восстановлением прав и интересов работника или возвращением к прежней работе.

Кроме того, следует отметить, что юридические гарантии в трудовых отношениях не ограничиваются только производством денежных выплат. Среди дополнительных видов гарантий могут быть социальные льготы, медицинские страховки, возможность работы на дому или гибкий график работы.

Следует признать, что учет и соблюдение прав работников является неотъемлемой частью функционирования любой организации или предприятия. Юридические гарантии в трудовых отношениях служат гарантом защиты трудовых прав работника и обязательны для соблюдения.

ТК РФ ставит перед работодателями обязательство предоставлять своим сотрудникам все необходимые условия для эффективного труда, включая гарантии и компенсации в различных ситуациях.

Сотрудники, отправляющиеся в командировки или переезжающие на новую работу, должны получать полную информацию о своих правах и обязанностях. Работодатель должен возмещать все расходы, связанные с командировкой, а также предоставлять достойное жилье и условия для выполнения работы[[40]](#footnote-40).

Сотрудники, использующие свое личное имущество в работе, в том числе транспортные средства, должны получать компенсацию за износ и ремонт.

В случае неполного рабочего времени, работник имеет право на соответствующий уменьшенный размер оплаты труда, но работодатель должен гарантировать социальные выплаты и сохранение всех дополнительных гарантий и компенсаций, предоставляемых полноработающим.

Спортивная деятельность сопряжена с физическими и эмоциональными нагрузками. Поэтому, для обеспечения безопасности спортсменов и тренеров, необходимо установить специальные правила и гарантии. Это не только позволит избежать травм и усталости, но и повысит мотивацию спортсменов, что приведет к более высоким результатам. Кроме того, специальные правила также помогут бороться с допингом, который крайне вреден и несправедлив по отношению к другим спортсменам.

Все эти меры являются неотъемлемой частью спортивной культуры и способствуют созданию здорового, справедливого и успешного спортивного сообщества.

Согласно новой главе Трудового Кодекса РФ, работодатели обязаны обеспечивать социальную защиту спортсменов и тренеров в сфере спорта. Конкретно, работники имеют право на 4 дня в год на участие в официальных соревнованиях, а также на оплату затрат на перелет, проживание и питание при участии в таких соревнованиях. Это дает спортсменам и тренерам возможность заниматься профессиональным спортом на полную мощность, не беспокоясь о финансовых потребностях.

Законодательство РФ уделяет внимание не только техническим стандартам спортивных мероприятий, но и поддержке спортсменов, которые получают травмы во время занятий спортом. В этом контексте, было установлено так называемое правило «национальных заболеваний», которое регулирует выплату пособий при спортивных травмах.

Согласно этому правилу, если спортивная травма произошла во время проведения мероприятий по программам, утвержденным Минспортом России, работодатель не обязан выплачивать доплату к пособию по временной нетрудоспособности спортсмену. В этом случае, спортсмен пользуется только базовым пособием, установленным законодательством. Это правило предназначено для снижения риска спортивных травм и повышения безопасности при занятиях спортом.

Однако, если спортивная травма произошла вне программ, утвержденных Минспортом России, работодатель обязан выплачивать доплату к пособию. Это связано с тем, что спортсмены могут заниматься спортом не только на стадионах и спортивных площадках, но и в свободное время, вне занятий по программам. При этом, спортсмены могут попадать в аварии, получать травмы, что может привести к потере заработка. Поэтому, в этом случае доплата к пособию является обязательной для работодателя.

Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам:

1) о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

2) гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;

3) размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;

4) предоставлении питания за счет работодателя;

5) социально-бытовом обслуживании;

6) об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;

7) о компенсации транспортных расходов;

8) дополнительном медицинском обслуживании;

9) дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;

10) об оплате работодателем обучения спортсмена в образовательных учреждениях;

11) о дополнительном пенсионном страховании[[41]](#footnote-41).

Таким образом, проведение классификации гарантий и компенсаций в трудовом праве направлено на дифференциацию установленных законодателем компенсаций и гарантий в зависимости от определенных критериев. Выделение «общих» групп позволяет выявить особенности тех или иных гарантий и компенсаций, предусмотренных в трудовом законодательстве, определить их действительную сущность, содержание. Установление различных видов гарантий и компенсаций для спортсменов и тренеров позволяет сделать вывод о специфике осуществляемой ими деятельности.

# ГЛАВА 2. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВИДЫ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СПОРТСМЕНАМ

# § 1. Гарантированность медицинского обеспечения спортсменов

В наше время физическая культура и спорт занимают важное место в жизни людей. В свою очередь, профессиональный спорт не только развивает индивидуальные навыки, но и привлекает молодежь к более активному образу жизни.

Вместе с тем, необходимо учитывать, что отдельные виды спорта оказывают существенное влияние на состояние здоровья спортсмена, связаны с высокими рисками травматизации (например, скалолазание, мотокросс и др.)[[42]](#footnote-42).

Одним из главных приоритетов, стоящих перед спортивными организациями, является забота о здоровье спортсменов. Для решения этой задачи в сфере спорта принимаются различные меры по защите здоровья спортсменов. Среди них - профилактика травм и болезней, контроль за медицинским состоянием спортсменов и своевременное предоставление медицинской помощи.

Особое значение имеет профилактика травматизма. Для этого необходимо проводить качественную подготовку спортсменов к соревнованиям, контролировать объемы их физической нагрузки, контролировать соблюдение правил безопасности и предупреждать условия, обстоятельства, ведущие к развитию травматизма среди спортсменов.

Важно также учитывать особенности физического развития спортсменов, состояние их организма, возраст, чтобы не перегружать организм.

Контроль за медицинским состоянием спортсменов - один из главных аспектов в рамках профилактики травматизма. Это подразумевает не только обязательное медицинское освидетельствование перед началом соревнования, но и постоянный контроль за здоровьем спортсменов, их восстановлением после физической нагрузки.

В соответствии с правилом 2 Олимпийской хартии[[43]](#footnote-43) одна из основных функций Международного олимпийского комитета - поощрять и поддерживать меры по защите здоровья спортсменов. Для этого в соответствии с правилом 21 Олимпийской хартии в МОК создана и функционирует Медицинская комиссия, выполняющая следующие обязанности:

- применяет Всемирный антидопинговый кодекс и другие правила МОК по допинг-контролю, особенно на Олимпийских играх;

- разрабатывает директивы относительно медицинской помощи и здоровья спортсменов.

Пункт 6 ст. 3 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» провозглашает принцип обеспечения безопасности жизни и здоровья лиц, занимающихся физической культурой и спортом, а также участников и зрителей физкультурных и спортивных мероприятий.

В соответствии с утвержденной Правительством РФ Стратегией развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года[[44]](#footnote-44) в качестве одной из поставленных в данной сфере целей определяется цель повышения качества медицинского обеспечения, в т. ч. для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Достижение указанной цели – есть необходимая предпосылка для обеспечения социальной защиты спортсменов.

Кроме того, содержание системы медицинского обеспечения лиц, занимающихся физической культурой и спортом, предусмотрено ст. 39 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 августа 2001 г. № 337 «О мерах по дальнейшему развитию и совершенствованию спортивной медицины и лечебной физкультуры»[[45]](#footnote-45) утверждено Положение о медицинском обеспечении лиц, занимающихся физкультурой и спортом, которым предусмотрено, что медицинское обеспечение лиц, занимающихся физкультурой и спортом, осуществляют врачебно-физкультурные диспансеры и отделения независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности, имеющие соответствующую лицензию на выполнение работ и услуг по медицинской деятельности (в области лечебной физкультуры и спортивной медицины) (п. 1.1).

Медицинское обеспечение состоит из перечня программных мероприятий, определенных п. 3 данного нормативного акта. Программа углубленного медицинского обследования спортсменов сборных команд России и их ближайшего резерва включает в себя следующие элементы:

1) врачебный осмотр;

2) лабораторные исследования;

3) тестирование общей работоспособности;

4) для циклических видов спорта используется комплекс методов, оценивающих состояние кардио-респираторной системы, функционального резерва сердца, уровня энергообеспечения;

5) для игровых видов спорта - спортивных единоборств и сложно-координационных игр используются методы: оценивающие функции центральной и вегетативной нервной системы, время двигательной реакции, вегетативную устойчивость;

6) с учетом специфики вида спорта дополнительно исследуется состояние функций отдельных анализаторов.

Оказание медицинской помощи, реабилитация спортсменов после полученных травм – неотъемлемая составляющая по защите здоровья спортсменов. В случае получения травмы особое значение должно быть уделено грамотному оказанию первой медицинской помощи, что позволит сохранить жизнь и здоровье спортсмена, сократить время на восстановление и реабилитацию.

Поэтому, охрана здоровья спортсменов должна рассматриваться в качестве одной из обязательных гарантий, предоставляемых спортсменам. Учитывая указанное положение, на законодательном уровне, как было отмечено, разработана правовая основа, обеспечивающая условия для получения спортсменами своевременной и качественной медицинской помощи. Предусматривается также проведение на ежегодной основе медицинских осмотров.

Это свидетельствует о том, что сохранение здоровья и безопасности спортсменов являются главной задачей не только в мировом спорте, но и при развитии и оказании поддержки отечественным спортсменам.

В настоящее время спортсмены подвергаются углубленному медицинскому обследованию с целью выявления возможных заболеваний или проблем со здоровьем, которые могут возникнуть при интенсивных тренировках и при подготовках и участии в соревнованиях. Для этого проводится врачебный осмотр, включающий анализ анамнеза, общего состояния, осмотр внешних органов и систем организма.

Лабораторные исследования проводятся для выявления наличия в организме спортсмена каких-либо патологических изменений и нарушений метаболизма. Тестирование тренирующихся спортсменов, проводимое специалистами в области спортивной медицины, позволяет выявить соответствие спортсмена выбранной дисциплине и определить его индивидуальные возможности и особенности.

Функциональная диагностика проводится для оценки работы органов и систем организма в состоянии физической нагрузки и на пике своих спортивных возможностей. Она использует специальные спортивные тесты, при помощи которых происходит оценка аэробной и анаэробной работоспособности организма, его реакции на нагрузки и восстановительные процессы.

Компьютерная диагностика также применяется для выявления возможных заболеваний и нарушений в работе организма спортсмена. Она позволяет получить более точные результаты и определить наиболее эффективные способы лечения, а также предложить рекомендации для коррекции тренировочного процесса.

Соответственно, медицинский контроль за состоянием здоровья является неотъемлемой частью медицинского обеспечения спортсменов. Он позволяет выявлять ранние признаки возможных заболеваний или отклонения в работе организма, а также управлять процессом реабилитации и восстановления после полученных травм и развитых заболеваний[[46]](#footnote-46).

В целом, медицинское обследование и своевременное оказание медицинской помощи позволяют не только обеспечить успешную и безопасную спортивную деятельность, но и поддерживать здоровье и физическую форму спортсменов на высоком уровне.

Важно, чтобы каждый спортсмен и тренер понимал важность таких мероприятий. Поэтому медицинские обследования и осмотры должны проводиться не реже одного раза в год. Это требование является обязательным для всех категорий спортсменов. Данное положение нашло свое отражение в нормах Трудового кодекса РФ.

В свою очередь, отказ спортсмена от прохождения медицинского осмотра признается работодателем в качестве самостоятельного основания для отстранения от тренировок, соревнований (ст. 76 ТК РФ). В случае обнаружения использования спортсменом допинговых средств и (или) методов трудовой договор с ним подлежит расторжению в соответствии с п. 2 ст. 348.11 ТК РФ.

Медицинские осмотры помогают своевременно выявить проблемы со здоровьем спортсмена, а также провести необходимое лечение. В свою очередь, сам процесс проведения медицинских осмотров спортсменов требует создания к тому соответствующих условий, соблюдения установленных требований. В частности, необходимо специальное оборудование, квалифицированные специалисты, которые будут решать возложенные на них задачи качественно, в соответствии с предъявляемыми требованиями.

В свою очередь, эффективность систематических медицинских обследований и осмотров зависит и от качества применяемого медицинского оборудования. Так, в случае использования устаревшего оборудования или применения нелегальных методов обследования может быть причинен вред здоровью спортсмена, в том числе и в связи с невозможностью своевременного выявления заболеваний.

Помимо этого, существует связь между нарушением законодательства и проведением медицинских осмотров спортсменов. Так, например, некоторые тренеры, спортивные клубы могут уклоняться от проведения медицинских осмотров спортсменов на систематической основе (например, для экономии финансовых средств). Данные ситуации влекут за собой нарушение положений действующего законодательства. Кроме того, негативные последствия такого бездействия могут выражаться и в росте заболеваемости среди спортсменов, травматизме, что, в свою очередь, повлечет за собой рост расходов на лечение этих заболеваний, проведение медицинских обследований.

Таким образом, проведение медицинских осмотров спортсменов — это важный процесс, который требует внимательного отношения, тщательного планирования и осуществления в строгом соответствии с нормами действующего законодательства. Для успешного проведения медицинских осмотров спортсменов необходимо использовать современное оборудование, привлекать квалифицированных специалистов.

Спортивные нагрузки оказывают существенное влияние на организм человека, а потому организаторы спортивных мероприятий, тренера, а также сами спортсмены должны уделять особое внимание контролю и оценке состояния своего здоровья.

Важны и профилактические меры, которые могут включать в себя соблюдение рационального режима тренировок, обеспечение правильного питания и восстановления организма после нагрузок, проведение регулярных медицинских осмотров и использование специальных технологий и оборудования.

Грамотное составление тренировочного плана, учет индивидуальных особенностей каждого спортсмена и уровня его физической подготовки позволяют снизить риск травм и переутомлений.

Большое значение имеет также питание спортсменов во время соревнований. Оно должно быть высококалорийным, богатым белками и углеводами, а также содержать достаточное количество жидкости и минералов, которые утрачиваются во время физических нагрузок.

Регенерация и восстановление организма после нагрузок также важны для поддержания здоровья спортсменов. Для этого используются различные методы, такие как массаж, сауна, холодные ванны и другие. Также могут быть применены специальные кремы и гели для снятия мышечной усталости.

Реабилитация спортсменов является важной частью их восстановления после различных травм и имеет свои особенности. При этом, для достижения наилучших результатов, необходимо привлекать квалифицированных специалистов: врачей, физиотерапевтов, мануальных и рефлексотерапевтов, психотерапевтов, профпатологов и тренеров.

Проведение реабилитации может осуществляться как в медицинских учреждениях, так и в специализированных центрах. К услугам спортсменов могут быть предложены различные виды процедур: фитнес, массаж, гидротерапия, тренировки в зале, мануальная терапия, а также различные виды физиотерапии.

Для достижения максимальной производительности и профилактики травматизма и заболеваний, спортсмены должны получать все необходимые препараты и БАДы. Обеспечение сборных команд РФ по различным видам спорта медикаментами, биологически активными добавками (далее - БАД) и изделиями медицинского назначения (далее - ИМН) осуществляется в соответствии с порядком финансирования за счет средств федерального бюджета спортивных мероприятий, включенных в Единый календарный план всероссийских и международных спортивных мероприятий на соответствующий год, и согласно требованиям Инструкции, утвержденной Приказом Росспорта от 19 сентября 2007 г. № 588[[47]](#footnote-47).

Финансирование указанных мер осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Спортсмены нуждаются в более серьезном и комплексном медицинском обслуживании для поддержания своего здоровья. Необходимо изучать и предугадывать возможные риски заболеваний, связанных с физическим напряжением и внедрять индивидуальный подход к режиму тренировок, питанию и отдыху. Только тогда спортсмены смогут достигать высоких результатов и оставаться здоровыми на протяжении всей своей карьеры.

Занятия спортом для профессиональных спортсменов часто связаны с повышенным риском травматизма и небезопасными условиями труда. В этой связи, охрана труда на спортивных объектах и в спортивных клубах играет важную роль в сохранении здоровья и жизни спортсменов.

Вместе с тем, в настоящее время недостаточно внимания уделяется здоровью спортсменов. Система управления физической культурой и спортом не учитывает риски, связанные с физическим напряжением на организм спортсменов, что приводит к болезненным состояниям и уменьшению их спортивной производительности.

Рабочие графики, объем тренировок и питание не учитывают индивидуальные особенности каждого спортсмена, что может привести к возникновению заболеваний, таких как кардиоваскулярные заболевания, нарушения пищеварения, ухудшение иммунитета и связанные с ними проблемы[[48]](#footnote-48).

Примечательно, советское законодательство, учитывая повышенный риск травматизма спортсменов, высокие физические и психические нагрузки, содержало в себе право спортсменов на досрочный выход спортсменов на пенсию. Опыт установления досрочной пенсии для спортсменов имеет место и в Республике Беларусь. Продолжительное время в указанном государстве профессиональные спортсмены подлежали пенсионному обеспечению за выслугу лет[[49]](#footnote-49).

В настоящее время указанная гарантия для спортсменов не предусмотрена. Следует отметить, что на сегодняшний день указанная практика используется и в Республике Беларусь. Так, определяется, что профессиональные спортсмены имеют право на пенсионное обеспечение, что также является важным аспектом охраны труда в спорте. Подобная социальная защита позволяет спортсменам сосредоточиться на своих тренировках, не беспокоясь о будущем.

Таким образом, охрана труда при занятиях спортом и социальная защита профессиональных спортсменов необходима для создания безопасных условий труда и сохранения здоровья и жизни спортсменов. Необходимо продолжать работу над улучшением законодательства в этой области и обеспечение социальных гарантий для спортсменов.

Уже давно известно, что спорт — это не только здоровый образ жизни, но и серьезная профессия. Однако до сих пор категории спортсменов не учитываются в системе пенсионного страхования, что является существенной проблемой для многих профессиональных спортсменов.

У национальных команд есть определенные условия для профессионального пенсионного страхования, но это касается только небольшой группы высокопрофессиональных спортсменов. Остальные спортсмены не имеют возможности воспользоваться такими условиями[[50]](#footnote-50).

Спортсмены должны проводить массу времени на тренировках, находиться в зоне повышенной травмоопасности и рисковать своим здоровьем ради достижения спортивных целей. Они тратят десятилетия на развитие своих профессиональных навыков, и, когда приходит время завершить карьеру, они не могут рассчитывать на должную поддержку со стороны государства. Это недопустимо.

Необходимо изменить ситуацию и разработать механизмы, которые помогли бы спортсменам инвестировать средства на свою будущую пенсию. В модели профессионального пенсионного страхования спортсмены могли бы вносить регулярные взносы, которые бы помогли им обеспечить свое будущее.

Кроме того, необходимо обеспечить и другие социальные гарантии для спортсменов, такие как благоприятные условия для лечения спортивных травм, поддержка профессиональной переквалификации после завершения карьеры, а также доступ к услугам квалифицированных финансовых консультантов.

Спортсмены стоят у истоков духа олимпизма, поэтому они заслуживают должного уважения и поддержки. Необходимо сделать все возможное, чтобы обеспечить им достойные условия для профессионального пенсионного страхования и другие социальные гарантии[[51]](#footnote-51).

Спортсмены по праву требуют не только высокие доплаты за свои успехи, но и полноценное пенсионное обеспечение. Такие доплаты не заменят возможности получить долгожданный отдых после тяжелого труда. Республика Беларусь ввела досрочную пенсию для спортсменов, что является правильным шагом.

Кроме того, спортсмены часто находятся в стрессовых ситуациях и подвергают свое здоровье повседневной опасности, поэтому нуждаются в экстренной медицинской помощи, которую организаторы соревнований должны обеспечивать и нести материальные затраты на это.

Сказанное определяет необходимость введения досрочной пенсии для спортсменов. За основу решения указанного вопроса надлежит принять опыт Республики Беларусь, установив условия для установления досрочной страховой пенсии по старости для спортсменов, являющиеся членами национальных команд Республики Беларусь, и иных спортсменов.

Отдельные трудности возникают в части оказания медицинской помощи спортсменам в ходе соревнований. Привлечение медицинских организаций, а также несение материальных затрат возлагается в этом случае на организаторов соревнований. Вместе с тем, недостаточность финансирования не позволяет привлечь специалистов, оказывающих специализированную медицинскую помощь при спортивных травмах. Соответственно, медицинская помощь спортсменам не может быть надлежащим образом оказана. При таких условиях спортсмены рискуют утратить свое здоровье, существенно уменьшить его качество.

Решение указанной проблемы видится в привлечении частных инвесторов, оказывающих содействие (финансового характера) организаторам в проведении спортивных мероприятий, в том числе и в части обеспечения спортсменов специализированной медицинской помощью.

Кроме того, необходимо обращать особое внимание на вопросы охраны материнства и детства в спорте. Развитие детского и юношеского спорта должно проходить в соответствии со всеми социально-гигиеническими требованиями, включая возможность своевременной и квалифицированной медицинской помощи при необходимости.

Указанные меры позволят обеспечить здоровье и качество жизни спортсменов, а также развитие спорта в целом.

Существует проблема безопасности и здоровья женских спортсменок, которые испытывают чрезмерные нагрузки при тренировках и соревнованиях. В частности, такие проблемы могут быть обусловлены отсутствием нормативов по допустимому максимальному весу.

Для предупреждения негативного влияния на организм женщин-спортсменок необходимо определить предельно допустимые физические параметры и обеспечить регулярный мониторинг состояния спортсменок[[52]](#footnote-52).

Особое внимание следует уделять беременным спортсменкам. Необходимо ограничивать ночные тренировки, чтобы не навредить здоровью матери и ребенка.

В целом, необходимо предусмотреть в нормах действующего законодательства положения, ограничивающие и контролирующие спортивные нагрузки для защиты женского здоровья.

В Трудовой кодекс Российской Федерации необходимо внести изменения, касающиеся участия беременных женщин-спортсменов в соревнованиях. В соответствии с медицинским заключением необходимо уменьшить тренировочные нагрузки для беременных спортсменок и не допускать их к участию в спортивных соревнованиях. Необходимо обеспечить беременным женщинам-спортсменкам те же гарантии и льготы, что и обычным беременным женщинам в соответствии с ТК РФ. Такой подход позволит сохранить здоровье малыша и улучшить благополучие матери.

Таким образом, в соответствии с положениями действующего законодательства устанавливается ряд гарантий по медицинскому обеспечению спортсменов. Однако, мы считаем, что указанных гарантий недостаточно для своевременного выявления, предупреждения развития хронических заболеваний среди спортсменов. В этой связи предлагается дополнить нормы действующего законодательства в сфере медицинского обеспечения спортсменов рядом гарантий (пересмотреть продолжительность «вредного стажа», обеспечить условия для своевременного углубленного прохождения медицинского осмотра спортсменами и др.)

# § 2. Гарантированность страхования жизни и здоровья спортсменов

Профессиональный спорт — это высокооплачиваемое занятие с большими рисками для здоровья, включая травмы и возможность потери дохода в результате развития различных заболеваний.

Ранее в России система защиты прав и интересов спортсменов была плохо развита, что создавало неравенство и несправедливость в обществе. В настоящее время страхование спортсменов защищает и обеспечивает их финансовую стабильность на случай получения травм, заболеваний и развитие иных рисков, связанных с осуществлением спортивной деятельности[[53]](#footnote-53).

Нововведением как для трудового, так и для спортивного законодательства Российской Федерации стало установление обязанности работодателя обеспечить страхование жизни и здоровья спортсмена, а также его дополнительное медицинское страхование. Страхование спортсменов предусматривает особые условия, такие как: компенсация затрат на медицинское лечение и реабилитацию, компенсация за утрату заработка в период ограничения способности заниматься спортом из-за травмы, а также установление пенсии по инвалидности, возникшей в результате спортивной деятельности. В России расширяется спектр услуг по страхованию спортсменов, что помогает им обезопасить не только свою жизнь, но и обеспечить и защитить имущественные интересы.

Страхование является одним из важных условий успешной организации спортивных мероприятий. В случае какой-либо непредвиденной ситуации на соревнованиях, страховая компания покрывает затраты, возникающие в связи с компенсацией расходов, которые могут возникнуть, включая гарантии безопасности зрителей.

Таким образом, страхование спортсменов в России становится все более важным, защищая их финансово и физически в отрасли, где риски травм и других непредвиденных происшествий являются неизбежными.

Надлежащая система страхования спортсменов делает спортивную индустрию более устойчивой, нацеленной на оказание заботы о благополучии всех ее участников.

Страхование жизни и здоровья спортсменов — это необходимое требование, обязательство для всех спортивных организаций, учреждений. Несчастные случаи, связанные с спортивной деятельностью, могут иметь серьезные последствия, поэтому обязательное страхование является важным шагом для обеспечения безопасности спортсменов.

В случае получения травмы или развития заболевания, связанных с участием в постоянных тренировках или соревнованиях, может потребоваться срочное оказание медицинской помощи. Однако, стоимость медицинских услуг может быть существенной. При этом не всякая спортивная команда может оплатить ее без дополнительных финансовых средств. По этой причине страхование является незаменимым аспектом выполнения трудовых обязанностей в сфере спорта.

Другое важное преимущество страхования — это обеспечение финансовой поддержки для спортсменов, находящихся на реабилитации после полученных травм. Ограничения в физической активности могут воспрепятствовать достижению карьерных успехов, поэтому спортсмен может столкнуться с серьезными материальными трудностями. В этом случае страхование может компенсировать доход, который был утрачен в результате травмы или болезни, компенсировать медицинские издержки и расходы на реабилитацию.

Следует признать, что страхование жизни и здоровья является необходимым требованием, которое надлежит учитывать при заключении трудового договора со спортсменами. На основании указанного условия обеспечиваются безопасные условия для выполнения трудовых обязанностей спортсменами, предоставляется защита интересов не только спортсменов, но и работодателей.

Как правило, страхование для спортсменов проводится на специальных условиях и предусматривает максимальное возмещение материальных затрат и компенсацию утраты трудоспособности или потери жизни.

В настоящее время страхование проводится в форме коллективного договора, который позволяет снизить стоимость страховки для каждого спортсмена. Страховка предусматривает выплату компенсаций в случае получения травм, инвалидности или смерти застрахованного лица.

Страховой случай может быть связан с теми обстоятельствами, которые возникают во время занятий спортом либо обеспечивать покрытие рисков без ограничений по времени, включая выходные дни, ночное время, а также непосредственно время проведения тренировок и соревнований.

Такое страхование является дополнительной защитой для спортсменов и позволяет им не беспокоиться о финансовых последствиях в случае несчастного случая или болезни. Оно также гарантирует спортивному клубу снижение рисков и защиту от потенциальных юридических проблем в случае повреждения здоровья застрахованных спортсменов.

Спортивные клубы должны проявлять заботу о своих спортсменах и помогать им обеспечить безопасность и защиту. Договора добровольного страхования спортсменов – это один из способов достижения этой цели.

Для того, чтобы снизить риски в получении страхового возмещения, спортивные клубы решают свои трудности заключением договора добровольного страхования спортсменов от несчастных случаев и болезней. Договор добровольного страхования, также позволяет существенно расширить перечень оказываемых страховых услуг[[54]](#footnote-54).

Однако не все спортивные клубы действуют добросовестно в этой сфере, что не дает полной гарантии защиты жизни и здоровья профессионального спортсмена. Спортсмены, участвующие в соревнованиях за рубежом, на территории другой страны для допуска к соревнованиям должны быть застрахованы.

Для каждого вида спорта, без исключения, страхование – это необходимо. Ни один спортсмен никогда не может быть уверен в своей безопасности, даже если он олимпийский чемпион или профессионал своего дела. Всегда существует определенный риск получить травму, а иногда и опасные заболевания, поэтому страхование является залогом безопасности для любого спортсмена.

Спортсмены могут заключить договор личного страхования только на добровольной основе. Каждый вид спорта имеет свои особенности и риски, и необходимо выбирать страховку, которая соответствует конкретному виду спорта.

В свою очередь, спортивные клубы зачастую не проявляют должную ответственность в этой области.

В России забота о здоровье спортсменов лежит на плечах работодателей, включая ФГУ «Центр спортивной подготовки сборных команд России». Благодаря им спортсмены могут быть застрахованы от несчастных случаев, в том числе и при выезде за рубеж.

Страхование жизни и здоровья в спорте — это важный шаг на пути защиты спортсменов и тренеров в случае возникновения непредвиденных обстоятельств. Раньше эта сфера была практически не развитой, но сегодня все изменилось. Страховые компании стремятся создать наиболее выгодные и эффективные программы страхования, которые не только удовлетворяют потребности спортсменов и тренеров, но и соответствуют всем нормативным требованиям.

Благодаря наличию страховой защиты спортсмены и тренеры могут более уверенно и спокойно заниматься своей работой, не беспокоясь о возможных последствиях травм или заболеваний. Именно поэтому у спортсменов и их тренеров сегодня появилась возможность застраховаться на более выгодных условиях.

В целом, страхование жизни и здоровья в спорте — это важный этап на пути развития здорового образа жизни и занятий спортом, который обеспечивает не только физическую и моральную подготовку, но и безопасность в занятиях любимым видом спорта.

Однако на сегодняшний день в России, в отличие от многих других стран, вопросы страхования спортсменов не получили отдельного законодательного регулирования. В частности, своего непосредственного закрепления не получает порядок и обязанность работодателей осуществлять обязательное страхование спортсменов.

Согласно Федеральному закону «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Олимпийский комитет РФ должен обеспечивать страхование членов олимпийской делегации Российской Федерации на Олимпийских играх и других международных спортивных мероприятиях. Но каким образом заключается сам договор страхования членов олимпийской организации, не разъясняется.

Помимо этого, сферу профессионального спорта в целом регулируют следующие наиболее важные нормативно-правовые акты: Федеральный закон «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Закон РФ от 27.11.1992 № 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации» и т. д. Указанные законы застрагивают лишь профессиональный спорт в целом либо просто личное страхование. Необходимо связать два направления и урегулировать именно личное страхование профессиональных спортсменов.

Данные законодательные акты не регулируют систему личного страхования профессиональных спортсменов. В этой связи необходимо разработать специальные нормативные акты, касающиеся вопросов осуществления обязательного страхования спортсменов, чтобы обеспечить их защиту и здоровье.

Также следует отметить, что на сегодняшний день в российском федеральном законодательстве вопросы, связанные со страхованием спортсменов, в частности членов сборных команд РФ, отдельно не выделены, в то время как во многих развитых странах мира существует специальное законодательство об обязательном страховании спортсменов[[55]](#footnote-55).

Между тем ряд вопросов страхования спортсменов решается на уровне регионального спортивного законодательства. Так, в соответствии со ст. 27 Закона г. Москвы от 15 июля 2009 г. № 27 «О физической культуре и спорте в городе Москве»[[56]](#footnote-56) за счет средств бюджета г. Москвы осуществляется страхование жизни и здоровья, а также медицинское страхование в целях получения дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования.

Проблема в сфере страхования может заключаться и в том, что страхование спортсменов не всегда полностью покрывает все возможные риски и травмы. Это может привести к серьезным последствиям для спортсменов в случае травмы или инвалидности, а также для их работодателей.

Для того чтобы решить эту проблему необходимо установить новые правила и стандарты для страхования спортсменов. Важно обеспечить их эффективную защиту в случае возникновения рисков и травм, а также соответствующую компенсацию в случае инвалидности или ухода в профессиональную пенсию.

Для этого необходимо проводить сотрудничество и обмен мнениями между органами государственной власти, спортивными федерациями и страховыми компаниями. Только такой подход может обеспечить эффективное и полноценное страхование спортсменов, а также их правовую защиту в случае возникновения любых непредвиденных ситуаций.

Если профессиональные спортсмены будут иметь полноценное страхование, то это позволит им заниматься спортом без страха перед травмами и рисками, а также обеспечит эффективную помощь в случае необходимости.

Однако, для этого нужно принимать активные меры в области страхования спортсменов и установить новые правила и стандарты, чтобы деятельность спортивных организаций была более безопасной и ответственной.

В России существует проблема отсутствия обязательного страхования профессиональных спортсменов, осуществляющих свою деятельность без установления со спортивными организациями трудовых отношений.

В зарубежных странах, где создан институт обязательного страхования профессиональных спортсменов вне трудовых отношений, такая страховка покрывает больший спектр рисков и гарантирует более серьезную защиту интересов спортсменов, как физических, так и юридических лиц. Опыт данных стран надлежит использовать при решении рассматриваемой проблемы.

Страхование профессиональных спортсменов – важный аспект обеспечения безопасности их жизни и здоровья. Страхование спортсменов в настоящее время является добровольным, устанавливается, как правило, на период соревнований.

Однако такой подход является недостаточным, и требуется законодательное закрепление норм для регулирования страхования профессиональных спортсменов. Это поможет обеспечить спортсменам полную защиту и уменьшить риски при занятии спортом.

Такие изменения позволят проводить более безопасные и качественные соревнования и подтолкнут молодых людей к занятиям спортом, выступят в качестве стимула для роста профессионализма в этой области.

Страхование для профессиональных спортсменов — это не просто важное, но и необходимое условие безопасности здоровья и жизни. Страховая защита должна включать возможные риски получения инвалидности и смерти. Также важным является установление минимальной страховой суммы, которая покроет потенциальные убытки, и четкое определение критериев выплаты в зависимости от степени тяжести заболевания.

Страхование профессиональных спортсменов — это залог их стабильности и успеха в спортивной карьере. В случае временной нетрудоспособности, возникновения проблем со здоровьем, профессиональные спортсмены могут быть защищены по договору страхования. Такой договор может предусматривать выплату ежедневного пособия на время лечения, а также возмещение медицинских расходов и госпитализации. При этом речь должна идти о тех лицах, которые занимаются спортом на профессиональной основе.

В последние годы актуализировалась проблема безопасности профессиональных спортсменов. В связи с этим, предлагается разработать и принять специальный закон, который бы обязывал заключить спортивные организации, самих спортсменов договор обязательного страхования жизни и здоровья спортсмена.

Указанные меры позволят сделать спорт более безопасным, обеспечат сохранность жизни и здоровья спортсменов от возможных травм и последствий несчастных случаев.

Более того, необходимо ввести ответственность для спортивных организаций за уклонение от заключения договора страхования.

Также необходимо установить механизмы компенсации расходов на медицинское обслуживание и лечение застрахованных лиц, связанных с получением травм или других повреждений, происходящих во время занятий спортом. Это должно быть обязательным для всех спортивных клубов и организаций, участников соревнований и тренировок, чтобы обеспечить защиту своих работников и участников от профессиональных рисков. Правильное страхование позволит уменьшить риски и обеспечить быстрое и эффективное возмещение ущерба в случае необходимости.

При этом за основу проведения расчетов следует принять правила, изложенные в Методике расчета тарифных ставок по рисковым видам страхования, утвержденным Распоряжением Федеральной службы Российской Федерации по надзору за страховой деятельностью от 8 июля 1993 г. №02-03-36[[57]](#footnote-57).

В свою очередь, в страховые суммы необходимо включать не только затраты на лечение, но и реабилитационные расходы.

Таким образом, повышенный риск получения травм, различных заболеваний спортсменами требует создания со стороны государства условий для гарантированности страхового обеспечения. Непосредственное же страхование спортсменов осуществляется страховыми компаниями на устанавливаемых ими условиях.

# § 3. Гарантии и компенсации, предоставляемые спортсменам при временном переводе к другому работодателю

Работник может быть переведен на другую постоянную работу у другого работодателя при своем согласии или по своей просьбе. Временный перевод на другую работу у текущего работодателя возможен на срок не более одного года. Соблюдение этих правил обязательно для обеих сторон трудового договора.

Обозначенные положения действующего трудового законодательства применимы и в сфере профессионального спорта.

Глава 54.1 Трудового кодекса РФ определяет особенности труда в сфере спорта, включая возможность временного перевода к другому работодателю в случае участия спортсмена в соревнованиях. Однако, такой перевод может быть осуществлен только при согласовании между работодателями и с письменного согласия спортсмена на срок не более одного года.

В то же время, Конституция РФ гарантирует принцип свободы труда и запрещение принудительного труда. Это означает, что никакой работник не может быть принужден к выполнению труда против своей воли, в том числе и спортсмены и тренеры.

Таким образом, в России создана правовая база, которая учитывает специфику работы спортсменов и тренеров. Однако, эти права не должны противоречит положениям Конституции РФ и принципу свободы труда, что является важным условием защиты прав работников в России и установления единой базы для всех отраслей экономики.

Следует отметить, что в ранее действовавшем Федеральном законе от 29 апреля 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»[[58]](#footnote-58) устанавливалось для всех спортсменов независимо от классификации общее право на переход в другие физкультурно-спортивные организации только по взаимному согласию физкультурно-спортивных организаций. Сам же спортсмен не имел права голоса и был своего рода «товаром»[[59]](#footnote-59).

В спортивной сфере часто возникает необходимость временного перевода спортсмена к другому работодателю, например, на соревнования или тренировки. Для этого необходимо выполнить ряд требований.

Прежде всего, необходимо получить письменное согласие спортсмена на временный перевод. Если такого согласия нет, то работодатель не имеет права его отправлять.

Трудовой договор при этом приостанавливается, но не прекращается. Это означает, что при возвращении спортсмена на работу, он продолжит работу по тем же условиям, что и раньше.

С новым работодателем спортсмен должен заключить срочный трудовой договор. Это обязательное условие, которое определено законодательством.

Срочный трудовой договор должен соответствовать общим требованиям, которые предъявляются к таким договорам. В нем должны быть четко определены условия работы, период действия договора и вознаграждение за работу.

В целом, временный перевод спортсмена к другому работодателю – это обычная практика в спортивной сфере. Но для этого необходимо соблюдать определенные правила и требования, которые помогут избежать конфликтов и проблем в будущем.

Спортсмен, который временно работает в новом спортивном клубе, имеет право сохранить свою должность и быть принятым на постоянную работу после окончания срока временного перевода. Весь период временного перевода учитывается в трудовом стаже и дает работнику право на отпуск, с учетом специфики спортивной деятельности.

Обязанности работника и работодателя в рассматриваемых ситуациях регулируются трудовым законодательством. Работодатель не вправе перевести спортсмена к другому работодателю в рамках временного перевода или на другую должность.

Трудовой договор является основным документом, который заключается между работником и работодателем при оформлении трудовых отношений. Он определяет права и обязанности сторон, а также условия, при которых работник соглашается работать на предприятии.

В трудовом договоре могут быть прописаны условия временного перевода работника на другую работу. В этом случае трудовой договор продолжает действовать в полном объеме, если работник вернется на свое прежнее место работы. Однако, если работник продолжает работать на новом месте и при этом никто не требует его прекращения на предыдущем месте работы, то такой договор считается продленным на неопределенный срок.

Также стоит отметить, что при досрочном прекращении трудового договора на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты прекращения. Это означает, что если работник вернется на свое прежнее место работы, то трудовой договор продолжит действовать в том же объеме, в котором он был заключен.

Таким образом, при оформлении временного перевода работника на другую работу, работодатель и работник должны быть внимательными при заключении трудового договора и понимать, какие условия в нем прописаны. Если работник вернется на свое прежнее место работы, то трудовой договор продолжит действовать в том же объеме. Однако, если работник останется на новом месте работы, и никто не требует прекращения договора на предыдущем месте работы, то такой договор будет продлен на неопределенный срок.

Письменное согласие и все документы должны быть подготовлены и предоставлены работодателю не менее, чем за 10 дней до начала перевода спортсмена на новую рабочую позицию.

В период проведения спортивных соревнований важно заключение дополнительного соглашения о приостановлении действия трудового договора со спортсменом. Для оптимальной регулировки переходов профессиональных спортсменов необходимо учитывать положения норм и правил, изложенных в актах спортивных организаций.

Следует также помнить о принципе сочетания государственного регулирования и саморегулирования отношений в области спорта и обеспечить правовую регламентацию переходов спортсменов.

Исходя из норм ст. 348.4 ТК РФ, общий алгоритм оформления временного перевода спортсмена к другому работодателю может быть следующим:

1. Составление докладной записки главного тренера о необходимости временного перевода спортсмена;

2. Дополнительным условием, необходимым для оформления временного перевода спортсмена к другому работодателю, в соответствии со ст. 348.4 ТК РФ является наличие согласования между работодателями. Думается, что данное согласование должно быть также оформлено в письменном виде, для чего вторым этапом алгоритма может быть получение предложения (приглашения) от нового работодателя на временный перевод спортсмена. Также в силу ст. 348.4 ТК РФ необходимо получить письменное согласие спортсмена на временный перевод. Такое согласие может быть сделано непосредственно на тексте приглашения либо оформлено отдельным заявлением[[60]](#footnote-60).

3. Подготовка и направление письма-согласия работодателю на его предложение о временном переводе спортсмена;

4. Оформление приказа (распоряжения) о временном переводе работника к другому работодателю;

5. Составление и заключение дополнительного соглашения о приостановлении действия первоначального трудового договора со спортсменом.

Введение главы 54.1 в Трудовой кодекс РФ является первым шагом к цивилизованному регулированию переводов спортсменов. Однако на сегодняшний день в рассматриваемой части остаются некоторые пробелы.

Важно отметить, что действующее законодательство не регламентирует порядок временного перевода спортсмена к другому работодателю (в другой спортивный клуб), хотя устанавливает условия и гарантии для работников и работодателей.

Следует указать и на отсутствие единства в понимании термина «перевод (переход) спортсмена[[61]](#footnote-61). Переходы в спорте – это действия, которые вызывают неопределенность в понимании. Различные федерации имеют разные определения этого термина. В футболе это «переход» («трансфер») футболиста-профессионала из профессионального клуба, где он зарегистрирован, для временного выступления за другой профессиональный футбольный клуб. (Статья 1 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов[[62]](#footnote-62)).

В баскетболе применяется термин «временный перевод», который означает установление отношений между клубами и игроком (Статус игрока в Российской федерации баскетбола (РФБ)[[63]](#footnote-63)).

Кроме того, в спортивных кругах часто используются термины «аренда», «аренда прав», «переход на права». Однако, согласно трудовому законодательству, эти термины не могут быть использованы для временных переходов спортсменов в другие команды или клубы.

Данные термины подразумевают заключение договоров аренды на продолжительный срок, что противоречит требованиям законодательства. Вместо этого следует использовать термин «перевод спортсменов из одной команды в другую на время соревнований».

Соответственно, для приведения спортивных регламентов в соответствие с законодательством, нужно пересмотреть и уточнить термины, используемые в этих документах. При наличии таких мер будет более четко разграничено употребление разных терминов, а потому будут исключаться случаи нарушения трудового законодательства.

Кроме того, необходимо разработать новое определение временного перехода спортсменов, которое будет соответствовать требованиям законодательства о труде. Это позволит спортсменам и клубам избежать недоразумений и конфликтов в будущем.

Для того чтобы спортсмен мог рассматриваться в качестве постоянного участника спортивной команды, необходимо зафиксировать этот факт в соответствующих документах. Фиксация указанного факта также обеспечивает нужную возможность предоставления спортсмену дополнительных гарантий и компенсаций, обеспечивающих его безопасность и защиту.

В трудовом законодательстве отсутствуют специальные правила, определяющие порядок временного перевода спортсменов. Отдельные аспекты указанной процедуры находят свое отражение в спортивных регламентах. Поэтому при возникновении спорных вопросов в указанной части следует руководствоваться положениями соответствующего спортивного регламента.

Интерес вызывает вопрос о ведении трудовых книжек спортсменов во время их временного перевода. В настоящее время трудовая книжка работника представляет собой важный документ, содержащий информацию о его трудовой деятельности. Однако существующие правила не предусматривают внесения таких записей, как приостановление трудового договора или заключение срочного договора с временным работодателем. Это касается не только обычных работников, но и спортсменов, которые также могут столкнуться со схожими ситуациями.

Поэтому предлагается внести изменения в правила оформления трудовой книжки, чтобы в нее можно было вносить данные о приостановлении трудового договора или заключении срочного договора с временным работодателем. Это позволит работникам и спортсменам более полно отразить свою трудовую и профессиональную деятельность.

Кроме того, следует заметить, что требования по временному переводу к другому работодателю в настоящее время также отсутствуют. В связи с этим предлагается установить наличие такого требования и указать соответствующие сроки. Это поможет работникам и спортсменам лучше планировать свою работу и надеяться на своевременное возвращение к прежнему работодателю после окончания временной работы в другом месте.

Внесение изменений в правила оформления трудовой книжки и установление требований по временному переводу к другому работодателю позволит работникам и спортсменам более полно и точно отразить свою трудовую деятельность и защитить свои права в соответствии с законодательством.

Таким образом, особенности профессиональной спортивной деятельности требуют учета при ее осуществлении не только норм трудового законодательства, но и положений специальных нормативно-правовых актов. В частности, при регулировании вопросов временного перевода спортсмена к другому работодателю наряду с нормами ТК РФ должны применяться положения регламентов спортивных федераций, иных локальных актов.

# § 4. Гарантии, предоставляемые спортсменам при отстранении от участия в спортивных соревнованиях

Спортсмены могут быть отстранены от участия в соревнованиях в связи с дисквалификацией. Основаниями для дисквалификации могут быть нарушения правил спорта, допинговое обслуживание, злоупотребление алкоголем, наркотиками и т.д. Период дисквалификации, может быть, от нескольких месяцев до нескольких лет, в зависимости от тяжести нарушения.

Кроме того, общероссийская спортивная федерация может установить свои требования для участия в соревнованиях. Например, для участия в Олимпийских играх необходимо соответствовать определенным условиям, включая отсутствие дисквалификаций.

Отстранение от участия в соревнованиях не означает, что спортсмен не может тренироваться или участвовать в других соревнованиях. Это просто временная мера, направленная на поддержание честной игры и безопасности участников.

В России все больше обращают внимание на проблему увеличения числа нарушений в спортивной сфере. Чтобы снизить уровень коррупции и допинга, в законодательство внесены изменения, направленные на введение более жестких мер наказания за нарушения в спорте.

Теперь, при наличии спортивной дисквалификации, работник не может участвовать в соревнованиях, однако его трудовые отношения сохраняются, и он не может быть уволен. Ранее данное определение не было закреплено в ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Тем самым, налаживается баланс между защитой спортсменов и адекватной ответственностью за нарушения в спорте. Эти изменения будут способствовать развитию честного и здорового спорта в России.

В футболе к спортсменам применяется ряд санкций. Среди них: предупреждение, удаление с поля, дисквалификация, запрет на связанную с футболом деятельность и запрет на вход на стадион. Каждая из этих санкций имеет свои правила и процедуры, основанные на Регламенте. Например, дисквалификация может быть наложена на игрока за серьезные нарушения и выразиться в отстранении от участия в соревнованиях на определенный срок. Важно, чтобы спортсмены следовали правилам игры и соблюдали дисциплину на поле и за его пределами, чтобы сохранить честность и справедливость в спорте.

Профессиональные футболисты должны соблюдать нормы спортивной этики и честной игры. Если игрок нарушил правила на поле или за его пределами, он может быть дисквалифицирован на определенный период времени.

Длительность дисквалификации зависит от серьезности нарушения и может варьироваться от нескольких игр до нескольких лет. Причинами дисквалификации могут быть насилие, допинг, игры на ставки или сговор с соперником.

Однако, даже в период дисквалификации, высококвалифицированные спортсмены сохраняют свои социальные и медицинские льготы, предусмотренные законодательством РФ. Они имеют право на пенсию, медицинское обслуживание и другие гарантии, которые приняты для профессиональных спортсменов.

Если спортсмен был отстранен от соревнований по причинам, не зависящим от него или его работодателя, он имеет право на сохранение своей зарплаты на уровне не менее 2/3, пропорционально отработанному времени. Несмотря на то, что работодатель не обязан выплачивать зарплату отстраненному спортсмену, законодательством предусмотрены частичные выплаты, минимальный размер которых установлен законодательно.

В случае отстранения спортсмена от участия в спортивных мероприятиях в результате его виновных действий, оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной им работы. Устанавливают вину спортсмена в спорных случаях органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Согласно положениям статьи 348.5 Трудового кодекса РФ, спортсмену, отстраненному от участия в спортивных соревнованиях, предоставляется ряд гарантий:

- работодатель обеспечивает участие спортсмена в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям;

- за спортсменом, в соответствии с положениями трудового договора, сохраняется часть заработной платы в пределах минимума, установленного статьей 155 ТК РФ.

Таким образом, законодатель определяет ряд оснований для отстранения спортсменов от участия в спортивных соревнованиях, что, безусловно, служит гарантией защиты его прав, интересов. Наряду с указанной гарантией спортсмену предоставляются и иные гарантии при возникновении рассматриваемой ситуации (оплата труда, обеспечение участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям).

# § 5. Гарантии и компенсации, предоставляемые спортсменам, вызванным в сборные команды РФ

Участие в сборной команде РФ для любого спортсмена является огромным достижением, поскольку это указывает на его высокий уровень подготовки, наличие спортивных достижений.

В параграфе 5.2 Статута сборных команд России от 2001 г.[[64]](#footnote-64) говорилось, что спортсмен обязан участвовать в спортивных мероприятиях, повышать свое спортивное мастерство, проявлять высокую гражданственность, морально-волевые и этические качества, изучать основы гигиены, овладевать знаниями о физической культуре и спорте, олимпийском и международном спортивном движении. На сегодняшний день данный статут утратил силу, а другой аналогичный ему специализированный акт так и не был принят.

Сейчас формированию сборных команд посвящена глава 5 ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и статья 348.6 ТК РФ.

Так, в статье 348.6 ТК говорится, что работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

Вместе с тем, имеющаяся правовая основа не позволяет решить всех вопросов, связанных с вызовом спортсменов. Отсутствует четкий порядок вызова спортсменов на соревнования, а также получение обязательного письменного согласия спортивных клубов на отправку спортсменов по заявке федерации[[65]](#footnote-65).

Вышесказанное может приводить к спорам при отборе команды. Необходимо обсуждение и урегулирование данных вопросов в рамках законодательства.

Для обеспечения сохранности своих мест работы и заработка, спортсменам и тренерам, являющимися членами сборной команды, необходимо заключать трудовые договоры с федерацией по совместительству или при направлении в командировку.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, работодатель обязан заключать трудовой договор с каждым работником на основании действующего законодательства. В случае сборной команды, это правило также работает. Трудовой договор, заключаемый между федерацией и спортсменом, должен содержать условие об охране труда, оплате труда и другие требования ТК РФ.

Эта мера не только обеспечивает сохранность места работы и заработка, но и является дополнительной гарантией получения социальных выплат и других видов помощи при возникновении проблем.

Однако это положение не является новым и уже давно применяется в спортивной среде. Поэтому необходимо также организовать процессы своевременного заключения трудовых договоров и их ведения в соответствии с действующим законодательством.

При этом следует учитывать, что служебная командировка и вызов в спортивную сборную РФ – это два разных понятия. Командировка является поездкой на работу по распоряжению работодателя, а вызов в сборную – приглашением федерацией.

Расходы на вызов футболистов в сборную несет Российский футбольный союз, а обязанность работодателя сводится лишь к освобождению спортсмена от его обязанностей, выполняемых непосредственно по отношению к работодателю, для обеспечения условий его участия в сборной. Несоблюдение этого правила может привести к наложению санкций на спортивный клуб.

Одной из проблем, с которыми сталкиваются работодатели, является «утеря» спортсменов во время служебных командировок[[66]](#footnote-66). В таких случаях трудовые отношения должны сохраняться у прежнего работодателя.

Заключение дополнительных договоров не является обязательным по трудовому законодательству. Однако, часто работодатель, организуя подобные мероприятия, рассчитывает на престижные результаты.

Спортсмены, которые были вызваны в сборную, имеют особый статус в рамках трудового законодательства. Они заключают трудовой договор, который ближе к совместительству, чем к командировке. Это связано с тем, что вызов в сборную является временным, а спортивные мероприятия, на которых они выступают, могут продолжаться несколько дней или даже недель.

Спортсмены, занимающиеся индивидуальными видами спорта, имеют особый статус. Они не заключают трудовой договор и не могут иметь статус командированных или работающих по совместительству. Этот статус связан с тем, что индивидуальные спортсмены работают на себя и принимают решения о своей карьере самостоятельно. Они сами выбирают соревнования, на которых будут выступать, и не зависят от решений тренеров или руководства спортивных организаций. Поэтому, для них не требуется заключение трудового договора.

Однако указанные спортсмены могут заключить договор с тренером, спонсором или спортивным клубом, которые оказывают им определенную поддержку. Эти договоры могут содержать условия о работе по совместительству или командировке, но они будут действовать только в рамках этого договора.

Таким образом, статус спортсмена в трудовом законодательстве зависит от многих факторов, включая вид спорта, тип договора, заключенного с тренером или спонсором, и т.д. Но независимо от этого, все спортсмены имеют общую цель – достигнуть высоких результатов в своем виде спорта и привести славу своей стране.

По своей сущности вызов спортсменов в сборную наиболее близок к освобождению их от работы в связи с привлечением к исполнению государственных или общественных обязанностей (ст. 165 и 170 ТК РФ), а именно - публичных обязанностей, поскольку осуществление соответствующей деятельности спортивными сборными командами Российской Федерации путем перевода спортсмена к другому работодателю предусматривается на законодательном уровне.

В этой связи предлагается внести изменения в главу 54.1 ТК РФ, а именно указать, что отношения между сборной командой и спортсменом должны строиться на основе трудового законодательства, а первоначальный трудовой договор временно приостанавливается на время нахождения спортсмена в расположении сборной.

Примечателен опыт современного законодателя, предусмотревшего возможность приостановления действия трудового договора для работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В этом случае следует признать, что вызванный в сборную спортсмен представляет не собственные интересы, а интересы самой сборной, неограниченного круга лиц.

При наличии указанных обстоятельств приостановление действия трудового договора фактически может быть сведено к предоставлению спортсмену отпуска без сохранения заработной платы по прежнему месту работы, где был заключен первоначальный трудовой договор.

Трудно согласиться с мнением В. А. Рубана, указывающего, что необходимо оформлять трудовой договор по совместительству между спортсменом и общероссийской спортивной федерацией при направлении в сборную команду РФ[[67]](#footnote-67). Это связывается автором с тем, что профессиональные спортсмены не могут работать по совместительству, так как их трудовая деятельность в сборных командах является основной работой.

Спортивные соревнования — это один из самых важных элементов современного спорта. Профессиональные спортсмены, участвующие в соревнованиях, несут огромную ответственность за свою форму и результаты. Однако, не все знают, что также существует значительное количество различных правовых и финансовых аспектов, которые тесно связаны с профессиональным спортом.

Один из таких аспектов — это трудовые отношения. Спортсмены, участвующие в профессиональных соревнованиях, часто должны заключать договоры с клубами или федерациями. Эти договоры определяют права и свободы спортсмена, а также описывают все финансовые аспекты - зарплату, страхование и т.д.

В свою очередь, не все профессиональные спортсмены имеют возможность заключить договоры с клубами или федерациями. Например, для спортсменов, выступающих в небольших или новых видах спорта, таких договоров может и не быть. В таком случае у спортсмена могут возникнуть трудности, если он будет работать и участвовать в соревнованиях без заключения соответствующего трудового договора[[68]](#footnote-68).

Чтобы решить эту проблему, у федераций есть возможность предоставить спортсменам возможность заключать срочные трудовые договоры. В этом случае спортсмен сможет участвовать в соревнованиях, пользуясь всеми правами и свободами, предусмотренными законодательством. Кроме того, такие договоры обычно предусматривают оплату всех расходов, связанных с участием в соревнованиях - проживание, перелеты, питание и т.д.

Однако срочные трудовые договоры имеют свои особенности. Обычно они заключаются на определенный период - до конца соревнований. После этого трудовые отношения приостанавливаются, и спортсмен возвращается к тренировочному процессу.

Кроме того, в таких договорах часто прописываются различные ограничения - например, на проведение каких-то определенных видов деятельности или участие в других соревнованиях.

Спортсменам и их тренерам, которые прибыли в расположение спортивных сборных РФ, обеспечивается сохранение работы и заработка.

В свою очередь, если трудовой договор спортсмена заканчивается до участия в сборной команде РФ, такое лицо может отказаться от участия в соревнованиях. Однако не исключается возможность продления трудового договора на время участия в соревнованиях.

Рассмотрим возможность продления обязанностей спортсмена перед федерацией после окончания трудового договора. Срочный договор может обеспечить защиту интересов сторон, но законодательно этот вопрос не урегулирован. Запрет на выступление для спортсменов с истекшим контрактом маловероятен, так как это может отрицательно повлиять на команду.

Как известно, со спортсменами и тренерами заключается только срочный трудовой договор, и для данной категории работников не действует правило, установленное в абз. 4 статьи 58 ТК РФ, согласно которому договор становиться бессрочным, если ни одна из сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока договора. Со спортсменами такой вариант невозможен, поскольку день окончания договора может совпасть с днем сбора сборной команды РФ. При таких обстоятельствах спортсмен может отказаться от участия в соревнованиях, ссылаясь на прекращение трудовых отношений. Не исключаются и случаи понуждения федерацией участника к осуществлению возложенных на него ранее обязанностей. В этом случае срочный трудовой договор – есть гарантия защиты интересов как федерации, работодателя, так и непосредственно самого работника (спортсмена).

Для предупреждения возникновения таких ситуаций, стороны могут заключить дополнительное соглашение, в котором будут определены все условия и обязательства спортсмена и клуба - порядок исполнения спортсменом своих трудовых обязанностей, установлен перечень причитающихся ему льгот, компенсаций [[69]](#footnote-69).

Также можно представить ситуацию, когда спортсмен, трудовой договор которого прекратил свое действие, продолжает тренироваться в спортивном клубе, но заработную плату не получает, так как не имеет трудового договора.

Однако, недостаточно проработанная правовая база и отсутствие научных исследований могут существенно затруднить процесс заключения такого соглашения.

В целом, проблема переноса даты окончания трудового договора является актуальной для спортивной сферы, и требует дальнейшего изучения и разработки надежных правовых механизмов для ее решения.

Таким образом, спортсменам, вызванным на сборы, законодатель предоставляет ряд гарантий (сохранение рабочего места, среднего заработка). Однако на практике использование данных гарантий представляется затруднительным, что связывается с несовершенством положений действующего законодательства.

# ГЛАВА 3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ТРЕНЕРАМ

Тренеры играют важную роль в достижении высоких результатов в спорте. Они выполняют работу по подготовке спортсменов и организации спортивных мероприятий. В связи с этим они должны иметь соответствующее профессиональное образование.

В соответствии с п. 24 ст. 2 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» тренер - это физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.

Профессиональный тренер должен иметь высшее образование в области физической культуры и спорта, а также постоянно повышать свою квалификацию, изучать новые методики тренировок, следить за изменениями в правилах и нормах организации спортивных мероприятий. В случае привлечения к управлению спортивным мероприятием, тренер должен также иметь профессиональные навыки в области управления проектами, бюджетом, маркетинга и продвижения[[70]](#footnote-70).

Требования к квалификации тренеров определены в приказе Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 г. № 165н[[71]](#footnote-71). Приказом Минздравсоцразвития России от 15 августа 2011 г. № 916н[[72]](#footnote-72) утвержден раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта». Приказом Минтруда России от 7 апреля 2014 г. № 193н утвержден профессиональный стандарт «Тренер»[[73]](#footnote-73), разработанный в соответствии с п. 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23[[74]](#footnote-74).

Порядок проведения аттестации тренеров утвержден Приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276[[75]](#footnote-75).

Обозначенный подход к урегулированию труда тренеров позволяет повысить уровень профессионализма тренеров и специалистов по физической культуре.

Тренер должен выявлять талантливых спортсменов, адаптировать программы тренировок к возрасту и мотивации спортсмена. Также он должен организовывать и принимать участие в спортивных мероприятиях, координировать работу своей команды. Важно следить за здоровьем спортсмена и соблюдать правила безопасности при тренировках и соревнованиях[[76]](#footnote-76).

Современные технологии в области спорта позволяют следить за достижениями спортсменов и анализировать результаты. Тренеры должны использовать эти возможности для мониторинга продвижения своих спортсменов, а также для улучшения собственной работы.

Выступление спортсмена на официальных соревнованиях также требует соблюдения законов и правил организации данных мероприятий. Тренер и другие работники, организующие эти мероприятия, должны иметь необходимое образование и опыт, чтобы обеспечивать безопасность, защиту прав и интересов спортсмена и соответствовать официальным правилам и нормам.

Все вышеперечисленное подчеркивает важность профессионализма тренеров и специалистов по физической культуре в достижении высоких результатов в спорте. Квалификационные требования, установленные законодательством и нормативными актами, помогают сохранить высокий уровень профессионализма и помогают спорту развиваться в правильном направлении[[77]](#footnote-77).

В современном обществе заинтересованность в спорте и здоровом образе жизни стала очень высокой. В этой связи вводятся новые должности и профессии в области спорта. Существуют различные уровни тренерской квалификации, которые позволяют заниматься профессиональной деятельностью в этой области.

Один из важных шагов в этом направлении был утвержден профессиональный стандарт «Тренер». Он регулирует профессиональную деятельность тренера и устанавливает требования к квалификации, необходимой для занятия данной должности. Кроме того, стандарт определяет должностные обязанности тренера и устанавливает требования к организационным и методическим знаниям[[78]](#footnote-78).

Наиболее востребованными на сегодняшний день являются должности главного тренера, государственного тренера, старшего тренера - преподавателя по адаптивной физической культуре, тренера - наездника лошадей и другие. Работа тренера связана с разработкой программ тренировок, планированием занятий, анализом результатов и подготовкой спортсменов к соревнованиям.

Для занятия должности тренера необходимо иметь соответствующее образование и профессиональную подготовку. Важным фактором является также опыт работы, который позволяет тренеру улучшить свои профессиональные навыки и улучшить результаты спортсменов.

Тренер - не только профессионал, но и психолог, который должен уметь проверять личностные качества спортсменов, определять возможности каждого и давать им необходимую поддержку. Он также должен уметь работать с различными категориями спортсменов, в том числе с детьми, людьми с ограниченными возможностями, а также с профессиональными спортсменами[[79]](#footnote-79).

Работа тренеров с детьми требует специальной подготовки и квалификации, в том числе педагогической. Тренеры должны не только обладать знаниями и навыками в своей спортивной дисциплине, но и уметь преподавать ее детям. Они должны учитывать возрастные и физические особенности детей, создавать безопасные условия для тренировок и развивать у детей не только спортивные, но и социальные навыки[[80]](#footnote-80). Поэтому регулирование работы тренеров должно осуществляться с учетом этих особенностей и соответствия правилам и требованиям, установленным для педагогических работников.

Профессиональная деятельность тренера не только обладает чертами, присущими любой другой педагогической деятельности, но и обладает специфическими особенностями, свойственным спортсменам. Соответственно, при урегулировании трудовой деятельности указанной категории работников следует исходить из учета особенностей, установленных непосредственно для самих тренеров, а также положений, касающихся труда педагогических работников.

Вместе с тем, в литературе обозначенный вопрос остается дискуссионным. По мнению ряда ученых[[81]](#footnote-81), тренер, в чьи функции входит работа с детьми, является педагогом, а работающий со взрослыми спортсменами - нет[[82]](#footnote-82).

В результате внесения изменений в положения действующего законодательства (Федеральный закон от 30 апреля 2021 г. № 127-ФЗ[[83]](#footnote-83)) участники спортивной подготовки были наделены правами и обязанностями соответственно педагогических работников и обучающихся. При этом лица, работающие в должности тренера до дня вступления в силу указанного закона в организациях, реализующих программы спортивной подготовки, с их письменного согласия были переведены на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя (при условии отсутствия у таких лиц ограничений на занятие педагогической деятельностью, предусмотренных трудовым законодательством) с зачетом в стаж педагогической деятельности периодов работы в должности тренера.

В свою очередь, для подтверждения своей квалификации, соответствия занимаемым должностям на тренеров-преподавателей была возложена обязанность по прохождению аттестации.

Соответственно, принятые законодателем меры позволили отнести отдельные категории тренеров (тренера, принимающие участие в спортивной подготовке, то есть в физическом воспитании и физическом развитии спортсменов, совершенствовании их спортивного мастерства посредством систематического участия в спортивных мероприятиях, в том числе спортивных соревнованиях) к числу педагогических работников.

В свою очередь, признание тренера педагогическим работником не только во многом улучшает положение как спортсменов, так и самих тренеров, предоставляет последним дополнительные правовые гарантии. В этом случае представляется возможность распространить гарантии, предусмотренные положениями действующего трудового законодательства для педагогических работников, и на тренеров (право на сокращенную рабочую неделю, длительный отпуск, выход на страховую пенсию досрочно и др.). Соответственно, такие гарантии могут оказать и стимулирующее влияние на труд тренеров, отразиться на качестве осуществляемой ими деятельности[[84]](#footnote-84).

Признавая тренеров педагогическими работниками, законодателем на данных категорий работников возлагаются дополнительные обязанности. В частности, обязанность по систематическому повышению квалификации, профессионального уровня, и т.п.

На основе анализа положений действующего законодательства может быть сделан вывод о том, что правовой статус тренера будет отличаться по своему содержанию. В частности, при определении правового статуса тренера-преподавателя должны применяться нормы права, определяющего статус педагогического работника, тогда как для иных категорий тренеров – нормы главы 54.1 ТК РФ.

ТК РФ устанавливает определенные ограничения в ст. 331 к допуску лиц к педагогической деятельности, которые должны быть применены и к тренерам в полной мере. При этом следует отметить, что законодатель отдельно не оговаривает, что такие ограничения применимы исключительно к тем педагогическим работникам, которые осуществляют свою деятельность в образовательных учреждениях для детей. Соответственно, аналогичные требования должны быть соблюдены и в случае осуществления педагогической деятельности в учреждениях, осуществляющих образовательные программы для взрослых. Однако речь в этом случае должна идти о тренерах-преподавателях.

В настоящее время дискуссионным признается вопрос о возможности признания деятельности, осуществляемой тренерами, педагогической. В случае отнесения его к педагогическим работникам к нему будут применяться нормы о сокращенной продолжительности рабочего времени, удлиненном отпуске и дополнительном отпуске.

Законодательство РФ предусматривает право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Если тренер является одиночным родителем или имеет малолетнего ребенка, то он имеет право на дополнительный отпуск для заботы о ребенке.

Права и гарантии для тренеров по совместительству зависят от характера выполняемой работы и категории работника. В любом случае, законодательство РФ обеспечивает защиту трудовых прав и интересов работников в спортивной индустрии[[85]](#footnote-85).

Согласно ТК РФ, тренеры, занимающиеся организацией спортивных мероприятий и проведением тренировок, имеют право заключать срочные трудовые договоры.

Следует регламентировать такой перечень обстоятельств, наличие которых препятствует занятиям тренерской деятельностью, в положении об аттестации тренеров:

- наличие приговора суда о лишении права заниматься тренерской деятельностью;

- судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- недееспособность, ограничение в дееспособности;

- а также наличие заболеваний, утвержденных федеральным органом власти[[86]](#footnote-86).

Работодатель должен обеспечивать своих тренеров всем необходимым оборудованием и ресурсами для эффективного контроля за спортивной командой. Он также должен сотрудничать с уполномоченными ведомствами при передаче образцов для допинг-контроля и соблюдать все рекомендации по этому вопросу.

Любой срочный трудовой договор с тренерами, занимающимися проведением тренировочных мероприятий и руководством спортивных состязаний, должен содержать обязательное условие о предотвращении нарушений антидопинговых правил. Это поможет обезопасить не только профессиональные интересы работодателя и его подопечных, но и сохранить здоровье всех участников спортивных мероприятий.

Физическая культура и спорт является неотъемлемой частью нашей жизни. Она помогает нам поддерживать здоровый образ жизни, укреплять иммунитет, повышать работоспособность и настроение. Однако, как и в любой другой сфере, в спорте есть свои правила и ограничения, связанные с предотвращением допинга.

Допинг – это запрещенные вещества и методы, используемые спортсменами для повышения спортивной производительности. Их применение не только нарушает принципы честной игры, но и имеет серьезные последствия для здоровья спортсменов.

В России существует система борьбы с допингом в спорте, которая включает антидопинговые правила и нормативы, а также антидопинговые организации и комиссии. Общероссийские спортивные федерации обязаны строго соблюдать эти правила и применять спортивные санкции на основании решений антидопинговых организаций о нарушении антидопинговых правил.

Одним из основных принципов борьбы с допингом является предотвращение его появления, а не лечение уже возникших нарушений. Для этого необходимо проводить регулярные проверки спортсменов на предмет использования запрещенных веществ и методов. Также необходимо проводить профилактику и информирование спортсменов, тренеров и других участников спортивной жизни об опасностях допинга и последствиях его использования.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 413-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и ст. 26 и 26.1 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»»[[87]](#footnote-87) введена ст. 6.18 КоАП РФ «Нарушение установленных законодательством о физической культуре и спорте требований о предотвращении допинга в спорте и борьбе с ним»[[88]](#footnote-88), устанавливающая административную ответственность за нарушение тренером или иным специалистом в области физической культуры и спорта требований законодательства о предотвращении допинга в спорте и борьбе с ним, выразившееся в использовании в отношении спортсмена запрещенной субстанции и (или) запрещенного метода независимо от согласия спортсмена, либо в содействии в использовании спортсменом или в отношении спортсмена запрещенной субстанции и (или) запрещенного метода, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Тренеры, работающие по совместительству, имеют некоторые преимущества, которых не имеют их коллеги, работающие на полную ставку. В первую очередь, это дополнительные гарантии и компенсации. Например, такие специалисты могут рассчитывать на спортивную экипировку от работодателя, что позволяет им значительно сэкономить на личных расходах[[89]](#footnote-89).

Кроме того, работающим по совместительству тренерам предоставляются дополнительные отпуска, что позволяет им больше времени уделять спортивной деятельности и повышать свою квалификацию.

Наконец, такие специалисты могут включаться в коллективные договоры и трудовые договоры, что обеспечивает им некоторые дополнительные гарантии и компенсации. Например, они могут рассчитывать на дополнительные выплаты за переработку, на оплату сверхурочных часов и т.д.

Таким образом, работа по совместительству тренеров в качестве иных специалистов может стать выходом для тех, кто стремится обеспечить себе дополнительный доход и получить некоторые дополнительные гарантии и компенсации. Однако, перед тем как принимать решение об этом, необходимо тщательно оценить свои возможности и риски, связанные с такой работой.

Для тренеров при расторжении трудового договора установлен более длительный срок предупреждения - не менее одного месяца, за исключением ситуации, когда договор заключен на срок менее 4 месяцев, в этом случае срок предупреждения равен двум неделям. Это означает, что работодатель должен заранее уведомить тренера о расторжении договора и предоставить ему время для поиска новой работы. В случае нарушения срока предупреждения работодатель обязан выплатить компенсацию за несвоевременное предупреждение. Эта норма закона защищает права тренеров на справедливые условия труда и дает возможность подготовиться к изменениям в жизни и карьере[[90]](#footnote-90).

В определенных случаях могут быть установлены дополнительные условия, которые обязывают тренеров предупреждать работодателей об их решении расторгнуть трудовой договор.

Такие условия могут быть связаны с ограничениями перехода в другие спортивные клубы или организации. Например, крупные клубы могут заинтересоваться в качестве тренера успешного тренера из другой команды. В этом случае, дополнительное условие о предупреждении работодателя позволит клубу составить план на будущее, а также дать время на поиск замены.

Следует отметить, что данные условия должны соответствовать законодательству и не могут превышать установленных сроков. В частности, тренеры имеют право расторгнуть свой трудовой договор с предупреждением за две недели до срока расторжения. Более краткий срок или отсутствие предупреждения может привести к ответственности со стороны работодателя.

Таким образом, дополнительные условия в трудовых договорах тренеров могут быть установлены с целью защиты интересов работодателя и команды, но должны быть разработаны в соответствии с законодательством и с учетом прав тренеров.

Присвоение почетных спортивных званий, включая звание «Заслуженный тренер России», является высокой наградой для заслуженных специалистов в области физической культуры и спорта. Кандидаты на получение данного звания должны удовлетворять определенным критериям, установленным Положением[[91]](#footnote-91), а также иметь выдающиеся достижения в спорте высших достижений.

Кроме того, кандидаты должны проявлять высокие профессиональные и личностные качества, которые способствуют развитию спорта в России.

Присвоение звания «Заслуженный тренер России» осуществляется с целью поощрения и морального стимулирования граждан РФ, которые заслуживают особого признания и уважения в области спорта. Это способствует повышению уровня профессиональной компетентности тренеров, а также развитию спортивного движения в России.

Важно отметить, что присвоение почетного звания не является самоцелью, а лишь является подтверждением высокого уровня достижений кандидатов в области спорта. Кандидаты должны продолжать работу в данной сфере и стараться достигать новых вершин, таким образом, делая вклад в развитие спортивной культуры РФ.

Труд тренеров, занимающихся спортивной подготовкой, является одной из важнейших составляющих в развитии физической культуры и спорта. В соответствии с законодательством РФ, тренер должен быть оформлен трудовым договором или гражданско-правовым договором. Обязанности и компетенции тренера закреплены в требованиях к подготовке специалистов в данной сфере.

Однако, при нарушении правил устройства на работу, оплаты и других условий, установленных спортивным законодательством, тренер имеет право на защиту своих прав. В подобной ситуации ему гарантирована юридическая поддержка в соответствии с законодательством РФ.

Правильное оформление трудового договора и соблюдение законодательства в области спорта позволят тренеру надежно защитить свои права и обеспечить качественную спортивную подготовку спортсменов.

Президент РФ поддержал деятельность тренеров спортивных сборных команд, включенных в программы Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр. Ежемесячная стипендия для тренеров составит 32 000 рублей. Такое решение принято для установления дополнительных социальных гарантий и государственной поддержки спорта высших достижений. Положение о порядке выплаты[[92]](#footnote-92) этой стипендии утверждено.

Таким образом, в соответствии с положениями действующего трудового законодательства устанавливается ряд особенностей, применяемых в части урегулирования труда спортивных тренеров. При этом было отмечено, что осуществляемая указанными лицами деятельность фактически может быть сведена к педагогической, а потому при определении объема предоставленных тренерам гарантий и компенсаций следует исходить и из учета положений трудового законодательства, устанавливающего особенности регулирования труда педагогических работников.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

Гарантии, компенсации в трудовом праве занимают важное место. Введение указанных правовых категорий связывается с установлением правовых средств, которыми могут воспользоваться работники при возникновении определенных обстоятельств, что исключает либо препятствует дальнейшему нормальному осуществлению трудовой деятельности.

При этом важно учитывать, что речь идет о социальных гарантиях и компенсациях, установление которых представляется необходимым в целях минимизации негативных последствий от осуществления физической, воспитательной и иной деятельности, осуществляемой тренерами и спортсменами.

Проведение классификации гарантий и компенсаций в трудовом праве направлено на дифференциацию установленных законодателем компенсаций и гарантий в зависимости от определенных критериев. Выделение «общих» групп позволяет выявить особенности тех или иных гарантий и компенсаций, предусмотренных в трудовом законодательстве, определить их действительную сущность, содержание. Установление различных видов гарантий и компенсаций для спортсменов и тренеров позволяет сделать вывод о специфике осуществляемой ими деятельности.

В соответствии с положениями действующего законодательства устанавливается ряд гарантий по медицинскому обеспечению спортсменов. Однако, мы считаем, что указанных гарантий недостаточно для своевременного выявления, предупреждения развития хронических заболеваний среди спортсменов. В этой связи предлагается дополнить нормы действующего законодательства в сфере медицинского обеспечения спортсменов рядом гарантий (пересмотреть продолжительность «вредного стажа», обеспечить условия для своевременного углубленного прохождения медицинского осмотра спортсменами и др.).

Повышенный риск получения травм, различных заболеваний спортсменами требует создания со стороны государства условий для гарантированности страхового обеспечения. Непосредственное же страхование спортсменов осуществляется страховыми компаниями на устанавливаемых ими условиях.

Особенности профессиональной спортивной деятельности требуют учета при ее осуществлении не только норм трудового законодательства, но и положений специальных нормативно-правовых актов. В частности, при регулировании вопросов временного перевода спортсмена к другому работодателю наряду с нормами ТК РФ должны применяться положения регламентов спортивных федераций, иных локальных актов.

При этом следует учитывать, что изменение подхода к спорту, необходимость предоставления отдельных гарантий спортсменам поставили перед законодателем задачу по регулированию труда указанной категории лиц. Первоначально возникающие отношения признавались трудовыми и подлежали упорядочиванию на основе норм трудового права.

С развитием и усложнением общественных отношений свое распространение стала получать такая конструкция гражданско-правового договора, как трансфертный договор (контракт).

В настоящее время регулирование отношений, возникающих на основе трансфертного договора, осуществляется на основе норм правовых актов, принятых спортивными федерациями. В свою очередь, действующее законодательство в указанной части существенно отстает. Однако это не препятствует возможности применения конструкции трансфертного договора для урегулирования возникающих правоотношений. Повышение же эффективности правового регулирования рассматриваемых отношений видится в разработке специального законодательного акта, где свое урегулирование получили бы отношения, основанные на договоре трансфера спортсменов.

Законодатель определяет ряд оснований для отстранения спортсменов от участия в спортивных соревнованиях, что, безусловно, служит гарантией защиты его прав, интересов. Наряду с указанной гарантией спортсмену предоставляются и иные гарантии при возникновении рассматриваемой ситуации (оплата труда, обеспечение участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям).

Спортсменам, вызванным на сборы, законодатель предоставляет ряд гарантий (сохранение рабочего места, среднего заработка). Однако на практике использование данных гарантий представляется затруднительным, что связывается с несовершенством положений действующего законодательства.

В соответствии с положениями действующего трудового законодательства устанавливается ряд особенностей, применяемых в части урегулирования труда спортивных тренеров. При этом было отмечено, что осуществляемая указанными лицами деятельность фактически может быть сведена к педагогической, а потому при определении объема предоставленных тренерам гарантий и компенсаций следует исходить и из учета положений трудового законодательства, устанавливающего особенности регулирования труда педагогических работников.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы

1. Олимпийская хартия (в действии с 7 июля 2007 г.) [Электронный ресурс] // Международный олимпийский комитет : [сайт]. – Режим доступа : <https://www.olympicuniversity.ru/SnCommonPortlets/multimedia/download/1987372>.
2. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Рос. газ. – 2009. – 21 янв. – (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 6 окт. 2022 № 8-ФКЗ). – СПС «КонсультантПлюс».
3. Гражданский кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ (часть первая) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации : федер. закон от 26 янв. 1996 г. № 14-ФЗ. Часть вторая // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 5. – Ст. 410.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2001. – № 1. – Ст. 1.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3.
7. О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» : федер. закон от 30 апр. 2021 г. № 127-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2021. – № 18. – Ст. 3071.
8. О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и статьи 26 и 26.1 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» : федер. закон от 6 дек. 2011 г. № 413-Ф3 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 50. – Ст. 7355.
9. О физической культуре и спорте в Российской Федерации : федер. закон от 4 дек. 2007 г. № 329-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 50. – Ст. 6242.
10. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством : федер. закон от 29 дек. 2006 г. № 255-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 1. – Ст. 18.
11. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : федер. закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.
12. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федер. закон от 24 нояб. 1995 г. № 181-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
13. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС : закон Рос. Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-I // Ведомости Съезда народных депутатов Рос. Федерации и Верховного совета Рос. Федерации. – 1991. – № 21. – Ст. 699.
14. О стипендиях Президента Российской Федерации спортсменам, тренерам и иным специалистам спортивных сборных команд Российской Федерации по видам спорта, включенным в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр, чемпионам Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр : указ Президента Рос. Федерации от 31 марта 2011 г. № 368 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 14. – Ст. 1883.
15. О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов : постановление Правительства Рос. Федерации от 22 янв. 2013 г. № 23 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 4. – Ст. 293.
16. Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Правительства Рос. Федерации от 15 мая 2006 г. № 286 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 21. – Ст. 2263.
17. Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в РФ на период до 2030 года [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 24 ноября 2020 г. № 3081-р // СПС «Гарант Эксперт». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74866492/>.
18. Об утверждении плана мероприятий по реализации Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 28 декабря 2020 № 3615-р // Официальный портал «Кодекс». – Режим доступа : <https://docs.cntd.ru/document/573230644?section=text>.
19. Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта [Электронный ресурс] : приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 февраля 2012 г. № 165н // СПС «Гарант Эксперт». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/70152556/>.
20. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» [Электронный ресурс] : приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 августа 2011 г. № 916н // СПС «Гарант Эксперт». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/55172358/>.
21. Об утверждении профессионального стандарта «Тренер» [Электронный ресурс] : приказ Минтруда России от 07.04.2014 № 193н // Официальный портал «Кодекс». – Режим доступа : <https://docs.cntd.ru/document/499091364>.
22. Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 // СПС «Гарант Эксперт». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70562982/>.
23. Об утверждении Положения о присвоении почетных спортивных званий [Электронный ресурс] : приказ Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ от 27 ноября 2008 г. № 55 // СПС «Гарант Эксперт». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95295/>.
24. Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа : <https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-pravitelstva-rf-ot-24112020-n-3081-r/strategiia-razvitiia-fizicheskoi-kultury-i/>.
25. О мерах по дальнейшему развитию и совершенствованию спортивной медицины и лечебной физкультуры [Электронный ресурс] : приказ Минздрава РФ от 20.08.2001 № 337 // КонтурНорматив. – Режим доступа : <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=60840>.
26. [О совершенствовании системы обеспечения сборных команд России по различным видам спорта медикаментами, биологически активными добавками и изделиями медицинского назначения](file:///C:\Users\evgenykhokhlov\Downloads\Приказ%20Федерального%20агентства%20по%20физической%20культуре%20и%20спорту%20от%2019%20сентября%202007%20г.%20№%20588) [Электронный ресурс] : приказ Федерального агентства по физической культуре и спорту от 19 сентября 2007 г. № 588 // СПС «Гарант Эксперт». – Режим доступа : <https://base.garant.ru/71776108/>.
27. Об утверждении Статута сборных команд России [Электронный ресурс] : постановление Госкомспорта России от 20 июня 2001 г. № 8/2 // Официальный портал «Кодекс». – Режим доступа : <https://docs.cntd.ru/document/902232520>.
28. О физической культуре и спорте в городе Москве [Электронный ресурс] : закон г. Москвы от 15 июля 2009 г. № 27 // СПС «Гарант Эксперт». – Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/292311/>.
29. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [Электронный ресурс] // Официальный портал «Кодекс». – Режим доступа : <https://docs.cntd.ru/document/902323634>.

2. Материалы судебной практики

Определение Высшего арбитражного суда Российской Федерации от 13 декабря 2006 г. № 11967/06 «О передаче дела в президиум Высшего арбитражного суда Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Судебная система Российской Федерации. – Режим доступа : <https://sudbiblioteka.ru/as/text1/vasud_big_7265.htm>.

3. Специальная литература

3.1. Книги

1. Басова, А. В. Медицинское право : учебник для вузов / А. В. Басова. – М. : Юрайт, 2022. – 310 с.
2. Блажеев, В. В. Спортивное право России : учебник для магистров / В. В. Блажеев. – М. : Проспект, 2016. – 637 с.
3. Гусов, К. Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / К. Н. Гусов. – М. : Проспект, 2006. – 828 с.
4. Орловский, Ю. П. Трудовое право России. Краткий курс : учебник / Ю. П. Орловский. – М. : Контракт Инфра-М, 2011. – 462 с.
5. Чаннов, С. Е.  Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Е. Чаннов. – М. : Юрайт, 2020. – 439 с.

3.2. Статьи

Абдулла, В. А. Актуальные вопросы медицинского обеспечения спортсменов в условиях COVID-19 / В. А. Абдулла // Наука и здравоохранение. – 2021. – №4. – С. 16-30.

1. Авакян, А. М. Договор личного страхования профессиональных спортсменов / А. М. Авакян // Общество: политика, экономика, право. – 2018. – №5. – С. 66-67.
2. Агранович, В. О. Анализ спортивного травматизма при занятиях физической культурой и спортом и создание условий по его снижению / В. О. Агранович // Здоровье и образование в XXI веке. – 2017. – №2. – С. 188-191.
3. Агузаров, А. М. К вопросу о применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров / А. М. Агузаров // [Теория права и межгосударственных отношений](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=35358424). – 2018. – № 1(7). – С. 121-152.
4. Акатнова, М. И. Пенсионное обеспечение спортсменов и тренеров / М. И. Акатнова // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. – 2015. – №4. – С. 24-29.

Алексеев, С. В. Трудовые отношения в спорте: особенности регулирования труда и правового статуса спортивных тренеров / С. В. Алексеев // Право и государство: теория и практика. – 2016. – №12 (144). – С. 88-104.

Алексеев, С. В. Особенности регулирования труда и правового статуса тренеров в спорте / С. В. Алексеев // [Спорт: экономика, право, управление](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=33825311). – 2013. – № 1. – С. 10-15.

1. Ахмедов, А. Я. О возможности применения гражданско-правовых норм к договору трансфера футболиста / А. Я. Ахмедов // [Спорт: экономика, право, управление](https://elibrary.ru/contents.asp?id=34226856). – 2016. – № 1. – С. 7-12.
2. Багирова, А. П. Тренерский труд в Российской Федерации: трудности и противоречия / А. П. Багирова // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2015. – №4 (37). – С. 98-104.
3. Бойкова, Т. Ю. Особенности правого регулирования труда спортсменов и тренеров / Т. Ю. Бойкова // [Ленинградский юридический журнал](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=36740064). – 2018. – № 3(53). – С. 167-176.
4. Бородина, Е. Н. Гарантии и компенсации для работников, осуществляющих трудовую деятельность в разъездах, в пути и в полевых условиях / Е. Н. Бородина // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2019. – №2. – С. 82-86.
5. Васильев, И. А. Решения Палаты ФИФА по разрешению споров об определении статуса футболиста в практике спортивного арбитражного суда (cas) / И. А. Васильев // Образование и право. – 2020. – №1. – С. 143-145.
6. Вулах, М. Г. Организационно-правовые проблемы социально-медицинского обеспечения спортсменов-профессионалов / М. Г. Вулах // Вестник СГЮА. – 2012. – №4 (87). – С. 28-34.
7. Завгородний, А. В. Особенности и проблемы правового регулирования труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации : монография / А. В. Завгородний. – М. : Проспект, 2019. – 288 с.
8. Земляной, В. Н. Современные тенденции трансферной политики футбольного клуба / В. Н. Земляной // [Актуальные проблемы развития физкультурно-спортивных организаций](https://elibrary.ru/item.asp?id=28932117&selid=28932126): материалы совместной конференции кафедры «Менеджмента и экономики спорта им. В.В. Кузина» и кафедры «Теории и методики футбола» ФГБОУ ВО «РГУФКСМиТ». – 2017. – С. 65-69.
9. Изюрьев, С. А. Трансферный контракт как договор купли-продажи имущественного права / С. А. Изюрьев // Молодой ученый. – 2016. – № 3.2 (107.2). – С. 18-21.
10. Ильин, В. В. Особенности правого регулирования труда спортсменов и тренеров / В. В. Ильин // [Тенденции развития науки и образования](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=49229202). – 2022. – № 86-7. – С. 57-59.
11. Клокова, Е. А. Правовые особенности трудоустройства тренеров на российском рынке труда / Е. А. Клокова // [Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34934758&selid=34934811). – 2017. – С. 198-203.
12. Князькин, Ю. П. Особенности правового регулирования оплаты труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации / Ю. П. Князькин // [Вопросы образования и науки: теоретический и методический аспекты](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21964362&selid=22275038). – 2014. – С. 90-91.
13. Куревина, Л. В. Временный перевод спортсмена к другому работодателю / Л. В. Куревина // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 4. – С. 324-327.
14. Кучарова, Е. М. Особенности условий труда тренера в Российской Федерации / Е. М. Кучарова // [Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23627221&selid=23628185). – 2015. – С. 392-395.
15. Лузгина, О. А. Социальные аспекты развития спортивного страхования в Российской Федерации / О. А. Лузгина // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – №3 (47). – С. 213-215.
16. Мазур, О. Г. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров / О. Г. Мазур // [Проблемы права: теория и практика](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=38557567). – 2018. – № 44. – С. 122-129.
17. Мартынова, Т. Н. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам в трудовом праве Российской Федерации / Т. Н. Мартынова // Вестник КГУ. – 2016. – №4. – С. 78-81.
18. Мартынова, Т. Н. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве Российской Федерации: проблемы терминологии / Т. Н. Мартынова // Вестник КГУ. – 2016. – №3. – С. 77-80.
19. Набойсенко, Д. В. Гарантии, предоставляемые спортсменам и тренерам при отстранении от участия в спортивных соревнованиях / Д. В. Набойсенко // Спорт: экономика, право, управление. – 2014. – № 4. – С. 18-20.
20. Пацев, А. А. Некоторые вопросы правового регулирования труда тренеров в общероссийских спортивных федерациях / А. А. Пацев // [Право и экономика: междисциплинарные подходы в науке и образовании](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32152227&selid=32154124). – 2017. – С. 327-335.
21. Петров, А. Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права / А. Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – №4. – С. 22-29.
22. Петров, А. Я. Виды гарантий и компенсаций, их классификация / А. Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – №2. – С. 115-119.
23. Присекин, А. В. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров : учебное пособие / А. В. Присекин. – Владивосток, 2021. – 192 с.
24. Рак, А. В. Проблемы в области предоставления социальной защиты спортсменам различного уровня / А. В. Рак // Молодой ученый. – 2020. – № 19 (309). – С. 238-240.
25. Романенко, Е. В. Особенность востребованных профессиональных компетенций тренеров-преподавателей / Е. В. Романенко // Молодой ученый. – 2020. – № 52 (342). – С. 433-435.
26. Рубан, В. А. Совершенствование правовых и организационных механизмов по предоставлению социальной защиты различным категориям спортсменов / В. А. Рубан // Вестник БГУ. Экономика и менеджмент. – 2020. – №1. – С. 56-59.
27. Салем, С. Р. Правовое регулирование страхования профессиональных спортсменов / С. Р. Салем // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – №11-2. – С. 54-57.
28. Симонов, В. И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях / В. И. Симонов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 4. – С. 49-53.
29. Слободина, Н. С. Подход к разработке новой системы оплаты труда спортивных тренеров / Н. С. Слободина // [Педагогический менеджмент в здоровьесберегающем образовании](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34944470&selid=36354029). – 2018. – С. 142-151.
30. Старикова, А. М. Гарантии в трудовом праве / А. М. Старикова // Молодой ученый. – 2016. – № 19 (123). – С. 253-256.
31. Столяров, С. Е. Источники правового регулирования труда тренеров / С. Е. Столяро // [Законы России: опыт, анализ, практика](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=46141629). – 2021. – № 4. – С. 100-103.
32. Терехова, В. В. Гарантии, льготы и компенсации спортсменам и тренерам / В. В. Терехова // Актуальные проблемы и перспективы теории и практики физической культуры, спорта, туризма и двигательной рекреации в современном мире. – 2015. – № 1. – С. 167-175.
33. Фефелов, Г. В. Правовые особенности трансферного контракта / Г. В. Фефелов // [Актуальные проблемы права, экономики и управления](https://elibrary.ru/item.asp?id=43115414&selid=43115582). – 2020. – С. 307-309.
34. Цыпкина, И. С. Компенсации в сфере труда / И. С. Цыпкина // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – №6. – С. 204-207.
35. Шарапова, Р. А. Особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров / Р. А. Шарапова // [Научные исследования: теория, методика и практика](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32585873&selid=32586100). – 2018. – С. 465-467.
36. Шевченко, О. Л. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов / О. Л. Шевченко // Теория и практика физической культуры. – 2005. – № 6. – С. 301-303.
37. Шестерякова, И. В. Охрана труда спортсменов и тренеров как необходимая составляющая концепции достойного труда работников: постановка проблемы / И. В. Шестерякова // [Вестник Саратовской государственной юридической академии](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34212229). – 2015. – № 6(107). – С. 203-207.
38. Шиндер, И. И. Медицинское обеспечение спортсменов / И. И. Шиндер // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2013. – № 4. – С. 25-29.
39. Яворчук, Н. Н. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: некоторые аспекты / Н. Н. Яворчук // [Российский ежегодник трудового права](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=33599499). – 2010. – № 5. – С. 256-278.

3.3. Диссертации и авторефераты диссертаций

Андреев, А. А. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / А. А. Андреев. – М., 2007. – С. 16.

4. Интернет-ресурсы

1. Статус игрока в Российской Федерации баскетбола [Электронный ресурс] // Спортивная электронная библиотека. – Режим доступа : <http://sportfiction.ru/articles/status-igroka-v-rossiyskoy-federatsii-basketbola/>.
2. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://gufo.me/dict/ozhegov>.

1. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс]. URL : <https://gufo.me/dict/ozhegov> (дата обращения : 12.12.2022). [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1. Ст. 3. [↑](#footnote-ref-2)
3. Петров А. Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. №4. С. 22. [↑](#footnote-ref-3)
4. Бородина Е. Н. Гарантии и компенсации для работников, осуществляющих трудовую деятельность в разъездах, в пути и в полевых условиях // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2019. №2. С. 83. [↑](#footnote-ref-4)
5. Мартынова Т. Н. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам в трудовом праве Российской Федерации // Вестник КГУ. 2016. №4. С. 78. [↑](#footnote-ref-5)
6. Симонов В. И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 49. [↑](#footnote-ref-6)
7. Старикова А. М. Гарантии в трудовом праве // Молодой ученый. 2016. № 19 (123). С. 253. [↑](#footnote-ref-7)
8. Гусов К. Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М. : Проспект, 2006. С. 409. [↑](#footnote-ref-8)
9. Гусов К. Н. Указ. соч. С. 409. [↑](#footnote-ref-9)
10. Петров А. Я. Виды гарантий и компенсаций, их классификация // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. №2. С. 115. [↑](#footnote-ref-10)
11. Бородина Е. Н. Указ. соч. С. 84. [↑](#footnote-ref-11)
12. Орловский Ю. П. Трудовое право России. Краткий курс: учебник. М.: Контракт Инфра-М, 2011. С. 231. [↑](#footnote-ref-12)
13. Цыпкина И. С. Компенсации в сфере труда // Актуальные проблемы российского права. 2015. №6. С. 204. [↑](#footnote-ref-13)
14. Мартынова Т. Н. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве Российской Федерации: проблемы терминологии // Вестник КГУ. 2016. №3. С. 79. [↑](#footnote-ref-14)
15. Мартынова Т. Н. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве Российской Федерации: проблемы терминологии // Там же. С. 79. [↑](#footnote-ref-15)
16. Мартынова Т. Н. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам в трудовом праве Российской Федерации // Там же. С. 81. [↑](#footnote-ref-16)
17. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : федер. закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1998. № 31. Ст. 3803. [↑](#footnote-ref-17)
18. Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Правительства Рос. Федерации от 15 мая 2006 г. № 286 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2006. № 21. Ст. 2263. [↑](#footnote-ref-18)
19. Гражданский кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ (часть первая) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301. [↑](#footnote-ref-19)
20. Рубан В. А. Совершенствование правовых и организационных механизмов по предоставлению социальной защиты различным категориям спортсменов // Вестник БГУ. Экономика и менеджмент. 2020. №1. С. 56. [↑](#footnote-ref-20)
21. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 6 окт. 2022 № 8-ФКЗ). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-21)
22. Рак А. В. Проблемы в области предоставления социальной защиты спортсменам различного уровня // Молодой ученый. 2020. № 19 (309). С. 238. [↑](#footnote-ref-22)
23. Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в РФ на период до 2030 года [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 24 ноября 2020 г. № 3081-р. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант Эксперт». [↑](#footnote-ref-23)
24. Об утверждении плана мероприятий по реализации Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 28 декабря 2020 № 3615-р. URL : <https://docs.cntd.ru/document/573230644?section=text> (дата обращения : 13.02.2023). [↑](#footnote-ref-24)
25. Блажеев В. В. Спортивное право России : учебник для магистров. М. : Проспект, 2016. С. 113. [↑](#footnote-ref-25)
26. Блажеев В. В. Указ. соч. С. 113. [↑](#footnote-ref-26)
27. Терехова В. В. Гарантии, льготы и компенсации спортсменам и тренерам // Актуальные проблемы и перспективы теории и практики физической культуры, спорта, туризма и двигательной рекреации в современном мире. 2015. № 1. С. 169. [↑](#footnote-ref-27)
28. О физической культуре и спорте в Российской Федерации : федер. закон от 4 дек. 2007 г. № 329-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2007. № 50. Ст. 6242. [↑](#footnote-ref-28)
29. Петров А. Я. Виды гарантий и компенсаций, их классификация // Там же. С. 116. [↑](#footnote-ref-29)
30. Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 234. [↑](#footnote-ref-30)
31. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС : закон Рос. Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-I // Ведомости Съезда народных депутатов Рос. Федерации и Верховного совета Рос. Федерации. 1991. № 21. Ст. 699. [↑](#footnote-ref-31)
32. Петров А. Я. Виды гарантий и компенсаций, их классификация // Там же. С. 117. [↑](#footnote-ref-32)
33. Цыпкина И. С. Указ. соч. С. 207. [↑](#footnote-ref-33)
34. Симонов В. И. Указ. соч. С. 51. [↑](#footnote-ref-34)
35. Андреев А. А. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу : автореф. дисс. … канд. юрид. наук. М., 2007. С. 15. [↑](#footnote-ref-35)
36. Андреев А. А. Указ. соч. С. 15. [↑](#footnote-ref-36)
37. Петров А. Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Там же. 2013. №4. С. 29. [↑](#footnote-ref-37)
38. Андреев А. А. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу : автореф. дисс. … канд. юрид. наук. М., 2007. С. 15. [↑](#footnote-ref-38)
39. Андреев А. А. Указ. соч. С. 15. [↑](#footnote-ref-39)
40. Петров А. Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Там же. 2013. №4. С. 29. [↑](#footnote-ref-40)
41. Чаннов С. Е.  Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования. М. : Юрайт, 2020. С. 88. [↑](#footnote-ref-41)
42. Шиндер И. И. Медицинское обеспечение спортсменов // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 4. С. 25. [↑](#footnote-ref-42)
43. Олимпийская хартия (в действии с 7 июля 2007 г.) [Электронный ресурс] // Международный олимпийский комитет : [сайт]. URL : <https://www.olympicuniversity.ru/SnCommonPortlets/multimedia/download/1987372> (дата обращения : 02.04.2023). [↑](#footnote-ref-43)
44. Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс]. URL : <https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-pravitelstva-rf-ot-24112020-n-3081-r/strategiia-razvitiia-fizicheskoi-kultury-i/> (дата обращения : 30.04.2023). [↑](#footnote-ref-44)
45. О мерах по дальнейшему развитию и совершенствованию спортивной медицины и лечебной физкультуры [Электронный ресурс] : приказ Минздрава РФ от 20.08.2001 № 337. URL : <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=6084> (дата обращения : 11.02.2023). [↑](#footnote-ref-45)
46. Абдулла В. А. Актуальные вопросы медицинского обеспечения спортсменов в условиях COVID-19 // Наука и здравоохранение. 2021. №4. С. 19. [↑](#footnote-ref-46)
47. [О совершенствовании системы обеспечения сборных команд России по различным видам спорта медикаментами, биологически активными добавками и изделиями медицинского назначения](file:///C:\Users\evgenykhokhlov\Downloads\Приказ%20Федерального%20агентства%20по%20физической%20культуре%20и%20спорту%20от%2019%20сентября%202007%20г.%20№%20588) [Электронный ресурс] : приказ Федерального агентства по физической культуре и спорту от 19 сентября 2007 г. № 588. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант Эксперт». [↑](#footnote-ref-47)
48. Вулах М. Г. Организационно-правовые проблемы социально-медицинского обеспечения спортсменов-профессионалов // Вестник СГЮА. 2012. №4 (87). С. 29. [↑](#footnote-ref-48)
49. Акатнова М. И. Пенсионное обеспечение спортсменов и тренеров // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2015. №4. С. 28. [↑](#footnote-ref-49)
50. Агранович В. О. Анализ спортивного травматизма при занятиях физической культурой и спортом и создание условий по его снижению // Здоровье и образование в XXI веке. 2017. №2. С. 190. [↑](#footnote-ref-50)
51. Акатнова М. И. Указ. соч. С. 28. [↑](#footnote-ref-51)
52. Агранович В. О. Указ. соч. С. 191. [↑](#footnote-ref-52)
53. Басова А. В. Медицинское право : учебник для вузов. М. : Юрайт, 2022. С. 122. [↑](#footnote-ref-53)
54. Авакян А. М. Договор личного страхования профессиональных спортсменов // Общество: политика, экономика, право. 2018. №5. С. 67. [↑](#footnote-ref-54)
55. Лузгина О. А. Социальные аспекты развития спортивного страхования в Российской Федерации // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2018. №3 (47). С. 214. [↑](#footnote-ref-55)
56. О физической культуре и спорте в городе Москве [Электронный ресурс] : закон г. Москвы от 15 июля 2009 г. № 27. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант Эксперт». [↑](#footnote-ref-56)
57. Методики расчета тарифных ставок по рисковым видам страхования (утв. распоряжением Росстрахнадзора от 08.07.1993 № 02-03-36). URL : <https://legalacts.ru/doc/metodiki-rascheta-tarifnykh-stavok-po-riskovym-vidam/> (дата обращения : 20.01.2023). [↑](#footnote-ref-57)
58. О физической культуре и спорте в Российской Федерации : федер. закон от 29 апр. 1999 г. № 80-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 18. Ст. 2206. [↑](#footnote-ref-58)
59. Куревина Л. В. Временный перевод спортсмена к другому работодателю // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 4. С. 324. [↑](#footnote-ref-59)
60. Куревина Л. В. Указ. соч. С. 326. [↑](#footnote-ref-60)
61. Шевченко О. Л. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов // Теория и практика физической культуры. 2005. № 6. С. 302. [↑](#footnote-ref-61)
62. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [Электронный ресурс]. URL : <https://docs.cntd.ru/document/902323634> (дата обращения : 03.03.2023). [↑](#footnote-ref-62)
63. Статус игрока в Российской Федерации баскетбола [Электронный ресурс] // Спортивная электронная библиотека. URL : <http://sportfiction.ru/articles/status-igroka-v-rossiyskoy-federatsii-basketbola/> (дата обращения : 17.02.2023). [↑](#footnote-ref-63)
64. Об утверждении Статута сборных команд России [Электронный ресурс] : постановление Госкомспорта России от 20 июня 2001 г. № 8/2. URL : <https://docs.cntd.ru/document/90223252> (дата обращения : 28.04.2023). [↑](#footnote-ref-64)
65. Рубан В. А. Указ. соч. С. 55. [↑](#footnote-ref-65)
66. Рубан В. А. Указ. соч. С. 56. [↑](#footnote-ref-66)
67. Рубан В. А. Указ. соч. С. 56. [↑](#footnote-ref-67)
68. Рубан В. А. Указ. соч. С. 56. [↑](#footnote-ref-68)
69. Рубан В. А. Указ. соч. С. 56. [↑](#footnote-ref-69)
70. Столяров С. Е. Источники правового регулирования труда тренеров // [Законы России: опыт, анализ, практика](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=46141629). 2021. № 4. С. 102. [↑](#footnote-ref-70)
71. Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта [Электронный ресурс] : приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 февраля 2012 г. № 165н. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант Эксперт». [↑](#footnote-ref-71)
72. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» [Электронный ресурс] : приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 августа 2011 г. № 916н. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант Эксперт». [↑](#footnote-ref-72)
73. Об утверждении профессионального стандарта «Тренер» [Электронный ресурс] : приказ Минтруда России от 07.04.2014 № 193н // Официальный портал «Кодекс». – Режим доступа : <https://docs.cntd.ru/document/499091364>. [↑](#footnote-ref-73)
74. О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов : постановление Правительства Рос. Федерации от 22 янв. 2013 г. № 23 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 4. Ст. 293. [↑](#footnote-ref-74)
75. Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант Эксперт». [↑](#footnote-ref-75)
76. Романенко Е. В. Особенность востребованных профессиональных компетенций тренеров-преподавателей // Молодой ученый. 2020. № 52 (342). С. 434. [↑](#footnote-ref-76)
77. Шестерякова И. В. Охрана труда спортсменов и тренеров как необходимая составляющая концепции достойного труда работников: постановка проблемы // [Вестник Саратовской государственной юридической академии](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34212229). 2015. № 6(107). С. 204. [↑](#footnote-ref-77)
78. Алексеев С. В. Трудовые отношения в спорте: особенности регулирования труда и правового статуса спортивных тренеров // Право и государство: теория и практика. 2016. №12 (144). С. 95. [↑](#footnote-ref-78)
79. Слободина Н. С. Подход к разработке новой системы оплаты труда спортивных тренеров // [Педагогический менеджмент в здоровьесберегающем образовании](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34944470&selid=36354029). 2018. С. 143. [↑](#footnote-ref-79)
80. Шестерякова И. В. Охрана труда спортсменов и тренеров как необходимая составляющая концепции достойного труда работников: постановка проблемы // [Вестник Саратовской государственной юридической академии](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34212229). 2015. № 6(107). С. 204. [↑](#footnote-ref-80)
81. Яворчук Н. Н. Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: некоторые аспекты // [Российский ежегодник трудового права](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=33599499). 2010. № 5. С. 258. [↑](#footnote-ref-81)
82. Алексеев С. В. Особенности регулирования труда и правового статуса тренеров в спорте // [Спорт: экономика, право, управление](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=33825311). 2013. № 1. С. 12. [↑](#footnote-ref-82)
83. О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» : федер. закон от 30 апр. 2021 г. № 127-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2021. № 18. Ст. 3071. [↑](#footnote-ref-83)
84. Агузаров А. М. К вопросу о применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров // [Теория права и межгосударственных отношений](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=35358424). 2018. № 1(7). С. 138. [↑](#footnote-ref-84)
85. Бойкова Т. Ю. Особенности правого регулирования труда спортсменов и тренеров // [Ленинградский юридический журнал](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=36740064). 2018. № 3(53). С. 169. [↑](#footnote-ref-85)
86. Клокова Е. А. Правовые особенности трудоустройства тренеров на российском рынке труда // [Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34934758&selid=34934811). 2017. С. 201. [↑](#footnote-ref-86)
87. О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и статьи 26 и 26.1 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» : федер. закон от 6 дек. 2011 г. № 413-Ф3 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 50. Ст. 7355. [↑](#footnote-ref-87)
88. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2001. № 1. Ст. 1. [↑](#footnote-ref-88)
89. Багирова А. П. Тренерский труд в Российской Федерации: трудности и противоречия // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2015. №4 (37). С. 99. [↑](#footnote-ref-89)
90. Кучарова Е. М. Особенности условий труда тренера в Российской Федерации // [Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23627221&selid=23628185). 2015. С. 394. [↑](#footnote-ref-90)
91. Об утверждении Положения о присвоении почетных спортивных званий [Электронный ресурс] : приказ Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ от 27 ноября 2008 г. № 55. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант Эксперт». [↑](#footnote-ref-91)
92. О стипендиях Президента Российской Федерации спортсменам, тренерам и иным специалистам спортивных сборных команд Российской Федерации по видам спорта, включенным в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр, чемпионам Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр : указ Президента Рос. Федерации от 31 марта 2011 г. № 368 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 14. Ст. 1883. [↑](#footnote-ref-92)