

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА СО СПОРТСМЕНОМ И ТРЕНЕРОМ

О.А. Бердникова, Г.М. Ибрагимова, Е.А. Геркина

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия

Для связи с автором: gulyik@yandex.ru

Аннотация:

Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров – важная составляющая осуществления ими профессиональной спортивной деятельности. Эта деятельность включена в общую систему развития физической культуры и спорта в стране. Спорт является настолько сложной сферой общественных отношений, что в нем очень трудно установить одинаковые правила для всех видов. Одной из причин разнообразия конфликтов, возникающих в спортивных отношениях, является то, что данные отношения регулируются разными нормами права. Специфика труда спортсменов и тренеров обуславливает необходимость централизованного, регламентного и договорного регулирования отношений.

Ключевые слова: трудовой договор, правовое регулирование трудовых отношений, спортивная деятельность, спортсмен, тренер.

FEATURES OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITH THE ATHLETE AND TRAINER

O.A. Berdnikova, G.M. Ibragimova, E.A. Gerkina

Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russia

Abstract:

The legal regulation of work of athletes and coaches is an important component of their professional sports activity. This activity is included in the General system of development of physical culture and sports in the country. The sport is such a complex area of public relations, that it is very difficult to establish the same rules for all. One of the causes of the variety of conflicts that arise in the sports relations is that these relations are governed by different laws. The specificity of the work of athletes and coaches necessitates a centralized, regulatory and contractual regulation of the relations.

Keywords: labor contract, the legal regulation of labor relations, sports activities, athlete and coach.

ВВЕДЕНИЕ

До недавнего времени правовое регулирование трудовой деятельности спортсменов оставалось недостаточно полным и во многом противоречивым, что затрудняло работу физкультурно-спортивных организаций. В частности, возникало множество проблем, связанных с оформлением спортсменов на работу. При этом больше всего страдали те, кто представлял Россию на международном уровне. Кроме того, сложилась ситуация, когда многие высокопрофессиональные спортсмены, подготовленные в нашей стране, заключали контракты с иностранными спортивными клубами и уезжали работать за границу. Отсутствие в законодательстве ограничений на использование профессиональными спортсменами своего права в течение двух недель расторгнуть любой трудовой договор со спор-

тивным клубом позволяло иностранным организациям привлекать на работу талантливых российских спортсменов и тренеров без каких-либо компенсаций российским клубам [1].

На этом фоне особенно остро встал вопрос регулирования трудовой деятельности спортсменов и тренеров, которая весьма специфична. Гл. 54.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров», введенная Федеральным законом от 28 февраля 2008 года № 13-ФЗ, внесла определенные новации в правовое регулирование труда спортсменов и тренеров.

В новой главе ТК РФ были прописаны правила заключения трудовых договоров со спортсменами и тренерами, положения о порядке проведения предварительных и внеочередных медицинских осмотров спортсменов, о предоставлении им повышенных гарантий – до-

полнительного медицинского и пенсионного страхования.

Поскольку спорт, в том числе профессиональный, значительно помолодел и многие выдающиеся спортивные результаты показываются людьми, не достигшими даже возраста 14 лет, в ТК РФ появилась специальная правовая норма, регулирующая труд несовершеннолетних спортсменов. Тем самым был сделан серьезный шаг в правовой защите трудовых прав таких работников, в усилении охраны их здоровья и жизни, в защите от чрезмерной эксплуатации и нагрузок.

Также были учтены интересы работодателей. С этой целью, например, был установлен более длительный период предупреждения работодателя спортсменом или тренером об увольнении по собственному желанию – один месяц вместо двух недель. Предусмотрена возможность включения в трудовой договор со спортсменом условия о денежной выплате в пользу работодателя в случае досрочного расторжения договора по инициативе спортсмена без уважительных причин либо по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям. Указанные меры нацелены на предотвращение несанкционированных переходов спортсменов из одного клуба в другой и в иностранные клубы, что наносит вред не только спортивным организациям, но также и сборным командам России [2].

Рассмотрим более подробно особенности заключения трудовых договоров со спортсменами и тренерами.

П. 1 ст. 348.2 ТК РФ в отношении спортсменов допускает возможность по соглашению сторон заключать трудовые договоры как на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры (до 5 лет). Срочные трудовые договоры с тренерами могут заключаться только в случае, если тренер принимается на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд. Таким образом, в отношении тренеров законодательством введена оговорка,

затрудняющая заключение срочных трудовых договоров с такими тренерами, как, например, тренеры в любительском спорте.

Необходимо напомнить, что ранее (до 30 марта 2008 г.) срочные трудовые договоры с тренерами могли заключаться с тем обоснованием, что они принимаются для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (ст. 59 ТК РФ), например, для подготовки спортивной команды к определенным соревнованиям. Сегодняшний подход к возможности заключения срочных трудовых договоров следует признать более приемлемым [3].

Следовательно, заключение срочного трудового договора со спортсменом или тренером не будет считаться нарушением ст. 58, 59 ТК РФ, ограничивающих случаи заключения срочных трудовых договоров.

В качестве работодателей в трудовых отношениях со спортсменами, тренерами, в соответствии с ч. 2 ст. 348 ТК РФ, могут выступать физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также юридические лица (организации) различных организационно-правовых форм, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта (спортивные федерации, спортивные клубы, центры спортивной подготовки, организации дополнительного образования детей, профессиональные образовательные организации и др.) [4].

Рассмотрим далее содержание трудового договора со спортсменом и тренером. Под содержанием трудового договора понимается совокупность его условий.

Согласно ст. 57 ТК РФ, в трудовом договоре указываются [5]:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика для работодателей;

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора. Принимая на работу спортсмена, тренера, работодатель должен включить в договор обязательные условия:

Общие обязательные условия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ):

- место работы, а в случае, если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для конкретного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Специальные обязательные условия в отношении спортсменов (ст. 348.2 ТК РФ) [5]:

1) об обязанности работодателя обеспечивать:

- проведение учебно-тренировочных мероприятий;

- участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

- страхование жизни и здоровья спортсмена, а также медицинское страхование в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

2) об обязанности спортсмена:

- соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- об обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- об обязанности спортсмена не использовать запрещенные в спорте средства (допинг) и (или) методы, проходить допинговый контроль (для тренера – принимать меры по предупреждению использования спортсменом (спортсменами) допинговых средств и/или методов).

Специальные обязательные условия в отношении тренеров (ст. 348.2 ТК РФ):

- условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению использования спортсменом (спортсменами) допинговых средств и (или) методов.

Помимо обязательных условий, в трудовой договор со спортсменами или тренерами могут включаться следующие [6]:

1) в трудовом договоре могут предусматриваться общие дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2) специальные дополнительные условия в отношении спортсменов и тренеров:

- о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующему виду спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации – также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;
 - об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;
 - об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;
 - о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 348.12 ТК РФ, и о размере указанной выплаты [5].
- Существуют также иные условия, включаемые

в трудовой договор по соглашению сторон, но действующие независимо от такого включения (ст. 57 ТК РФ): права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями 1 и 2 ст. 57, частями 3 и 4 ст. 348.2 ТК РФ, данное обстоятельство не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора (часть 3 ст. 57 ТК РФ) [7].

В трудовой договор со спортсменом, тренером также могут быть включены условия, носящие гражданско-правовой характер, в том числе порождающие обязательства сторон как субъектов спорта, принимающих участие в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта. Такими условиями являются, например, условия о передаче работодателем спортсмену, тренеру жилого помещения в собственность, о предоставлении спортсменом, тренером работодателю прав на использование изображения, фамилии, имени, отчества, образцов подписи и почерка, стилизованных и фотографических образов спортсмена и др.

Следует отметить, что трудовой договор со спортсменом, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если спортсмен фактически допущен с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя к тренировочным мероприятиям, проводимым работодателем. Согласно части 1 ст. 348 ТК РФ,

трудова́я функция спортсмена состоит в подготовке к спортивным соревнованиям, участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта. Характер трудо́вой функции спортсмена, заключающейся в подготовке к спортивным соревнованиям наряду с участием в спортивных соревнованиях, как показало изучение материалов судебной практики, учитывается судами при разрешении трудовых споров по требованиям спортсменов о признании наличия трудовых отношений в случаях, если спортсмены фактически допускались к тренировочным мероприятиям до подписания трудового договора с целью предварительной проверки профессиональных навыков и решения вопроса о приеме на работу. Суды признавали трудовые отношения возникшими, а трудовой договор заключенным, если при разбирательстве дела было установлено, что спортсмен, с которым не оформлен надлежащим образом трудовой договор, был допущен к тренировочным мероприятиям с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч. 3 ст. 16, ч. 1 ст. 61, ч. 2 ст. 67 ТК РФ). Рассмотрим более подробно на примере.

Гражданин Н. обратился в суд с иском к хоккейному клубу о взыскании заработной платы, указав, что был приглашен в клуб на работу в качестве спортсмена-инструктора для так называемого просмотра команды (с целью выяснения его профессионального мастерства), по окончании периода которого заработная плата ему не была выплачена. Исходя из положений ст. 348.1, 348.2 ТК РФ, предусматривающих возможность заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях, суд пришел к выводу о заключении ответчиком трудового договора с гражданином Н. и удовлетворил требования истца о взыскании заработной платы за спорный период. Такой вывод суда следует признать правильным [8].

В соответствии с абзацем вторым части 3 ст. 348.2 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор со спортсменом является, в

частности, условие об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров). П. 24 ст. 2 Федерального закона о спорте тренер определяется как 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. Изучение материалов судебной практики показало, что суды при разрешении трудовых споров обязанность работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров) рассматривают и как обязанность по предоставлению спортсмену тренера, то есть квалифицированного специалиста, который отвечает изложенным выше требованиям п. 24 ст. 2 Федерального закона о спорте и может осуществлять руководство тренировочной и соревновательной деятельностью спортсмена в целях обеспечения безопасности его жизни и здоровья, а также достижения высоких спортивных результатов.

При этом указанный закон не раскрывает, что понимать под соответствующим образованием тренера. Верховный Суд Российской Федерации в п. 11 Постановления № 52 разъяснил, что требования к образованию тренеров определяются на основании профстандартов и Справочника. Тренер должен иметь высшее или среднее профессиональное образование в области спорта и физической культуры или в области адаптивной физической культуры [9].

Кроме того, Справочник предусматривает, что тренером может быть лицо, не имеющее спортивного образования, но такое лицо должно обладать достаточным практическим опытом и квалификацией. Клуб вправе назначить его на должность тренера либо по рекомендации аттестационной комиссии, либо по результатам аттестации, которую проводит спортивная федерация по соответствующему

виду или видам спорта. На практике такими тренерами становятся бывшие спортсмены. Приведем следующий пример. Гражданин Д., работавший в должности спорстмена-инструктора спортивного комплекса, на основании ст. 379 ТК РФ, устанавливающей возможность отказа работника от работы в целях самозащиты трудовых прав, обратился к работодателю с заявлением об отказе от выполнения работы, которая угрожает его жизни и здоровью. В числе нарушений своих трудовых прав Д. указал, в частности, на необеспечение работодателем проведения тренировочных мероприятий и участия в спортивных соревнованиях по тяжелой атлетике под руководством тренера, поскольку назначенное работодателем в качестве тренера-преподавателя лицо не имеет соответствующей квалификации и не может руководить тренировками. Работодателем за нарушение режима тренировочного процесса к Д. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Впоследствии, поскольку Д. не приступил к работе, он был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Судом признаны незаконными приказы работодателя о привлечении Д. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения и удовлетворены иски Д. о восстановлении на работе. Суд признал обоснованным заявление истца о нарушении работодателем обязательного условия трудового договора со спортсменом об обеспечении проведения тренировочных мероприятий и участия в спортивных соревнованиях под руководством тренера, которое предусмотрено абзацем вторым части 3 ст. 348.2 ТК РФ, установив, что лицо, назначенное работодателем Д. в качестве тренера-преподавателя по тяжелой атлетике, не имеет соответствующего среднего профессионального или высшего образования и поэтому не отвечает требованиям п. 24 ст. 2 Федерального закона о спорте, предъявляемым к тренеру. Исходя из приведенных положений законодательства, суд пришел к правильному выводу о том, что

приостановление Д. деятельности (выполнения должностных обязанностей) в качестве самозащиты трудовых прав осуществлено обоснованно и правомерно в соответствии со ст. 379 ТК РФ. Привлечение Д. к дисциплинарной ответственности за нарушение режима тренировочного процесса в виде выговора и увольнения является незаконным, поскольку противоречит ст. 380 ТК РФ, согласно которой работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав [8].

Также Верховный Суд Российской Федерации разъяснил особенности оценки квалификации иностранных тренеров – высококвалифицированных специалистов (п. 12 Постановления № 52). Квалификацию иностранца клуб определяет самостоятельно и сам несет связанные с ним риски (п. 3 ст. 13.2 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ (далее – Закон № 115-ФЗ) [10]. Для оценки квалификации иностранца клуб использует документы и сведения, подтверждающие наличие у иностранца профессиональных знаний и навыков, сведения о результатах его трудовой деятельности, сведения, представленные организациями, профессионально занимающимися оценкой и подбором персонала, и прочее.

Следует обратить внимание, что иностранный высококвалифицированный специалист так же, как и гражданин России, может быть тренером при отсутствии у него соответствующего образования, но при наличии опыта работы, навыков или достижений (п. 12 Постановления № 52 и п. 1 ст. 13.2 Закона № 115-ФЗ).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Спортсмены и тренеры, вступая в определенные правоотношения с физкультурно-спортивной организацией или организатором спортивного соревнования, становятся обладателями особого правового статуса. Права и обязанности профессиональных спортсменов и тренеров закреплены в Федеральном законе о спорте, ТК РФ, а также в локальных актах общероссийских спортивных федераций и непосредственно в договорах. На данный

момент преобладающую роль в определении правового статуса указанных субъектов играют нормы регламентов и иных актов международных и общероссийских федераций по видам спорта.

Спортивные споры обладают рядом особенностей, отличающих их от иных видов споров. Во-первых, спортивные отношения опосредуются нормами различных отраслей права, что влечет за собой проблему выбора наиболее эффективной процедуры разрешения спора, которая, с одной стороны, соответствовала бы существу рассматриваемого спора, а с другой – отвечала бы интересам сторон спора.

Во-вторых, специфика касается субъектов спортивного спора. В качестве субъектов спортивного спора помимо спортсменов могут выступать и субъекты, вовлеченные в спортивный маркетинг и управление спортом (спортивные федерации, лиги, команды), а также компании, которые прямого отношения к спорту не имеют (спонсоры, агенты, производители спортивных товаров и т.д.)

В-третьих, многообразие спортивных споров не позволяет выработать их единую классификацию, а следовательно, возникают сложности в дифференцировании их на практике, а также избрать наиболее эффективные способы их разрешения.

При рассмотрении спортивных споров государственными судами необходимо принимать во внимание следующие обстоятельства: – суды общей юрисдикции, а также арбитражные суды принимают решения, руководствуясь исключительно нормами действующего законодательства. Комплексной правовой базы, регулирующей отношения в сфере профессионального спорта, в России до сих пор не существует, и суду не на что опираться при принятии решений;

– в действующем законодательстве отсутствуют нормы, посвященные особенностям разрешения споров с участием профессиональных спортсменов. Следовательно, судам при разрешении спортивных споров приходится руководствоваться общими положениями процессуальных кодексов.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Сихарулидзе, А. Т. Актуальные проблемы спортивного права и спортивного законодательства на современном этапе / А. Т. Сихарулидзе, С. В. Алексеев // Спорт: экономика, право, управление. – 2011. – № 2. – С. 7.
2. Понкина, А. И. Государственное управление и самоуправление в области спорта : дис.... канд. юрид. наук / А. И. Понкина. – М., 2013. – С. 198.
3. Архипов, В. В. Необходимые условия трудового договора: проблемы их отражения в трудовом договоре / В. В. Архипов, Н. А. Бриллиантова // Современное право. – 2007. – № 4. – С. 68.
4. Волкова, О. Н. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О. Н. Волкова, В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. – М. :Юрайт, 2012. – С. 658.
5. Стукалова, Ю. В. Комментарий к главе 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров»

(постатейный) / Ю. В. Стукалова // СПС Консультант Плюс, 2009.

6. Толкунова, В. Н. Трудовое право России : учеб. пособие / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов. – М., 2004. – С. 496.
7. Бугров, Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом / Л. Ю. Бугров. – Пермь : Пермский гос. нац. иссл. ун-т, 2013. – С. 398.
8. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 8 июля 2015 года)
9. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 г. Москва «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Российская газета – Федеральный выпуск № 6841
10. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СПС: «Консультант Плюс».

BIBLIOGRAPHY

1. Sikharulidze A.T., Alekseev S.V. Actual problems of sports law and sports law at the present stage // Sports: economics, law, management. Number 2. 2011. p. 7.
2. Ponkina A.I. Administration and local government in the field of sport: thesis of candidate of legal Sciences. - M., 2013. S. 198.
3. Arkhipov V.V., Brilliantova N.A. Necessary conditions of an employment contract: the problem of their

reflection in the employment contract // Modern law. Number 4. 2007. p. 68.

4. Volkova O.N, Geikhman V.L, Dmitriev I.K Scientific-practical commentary to the labor Code of the Russian Federation. M, 2012. 658 pp.
5. Stukalova Y. Note to Chapter 54.1 of the Labor Code of the Russian Federation «Peculiarities of labor regulation athletes and coaches» / Consultant Plus, 2009.
6. Tolkunova V.N., Gusov K.N. Labor Law of Russia:

- Textbook. - М., 2004, p. 496.
7. Bugrov L. employment contract in Russia and abroad. - Perm state nationally-research university. University Press, 2013. p. 398.
 8. Review of practice of consideration by courts of cases on disputes arising from the employment relationships of athletes and coaches (ratified by Presidium of Supreme Court of Russian Federation of July 8, 2015)
 9. Resolution of the Plenum of the Supreme Court on November 24, 2015 number 52 Moscow «On the application of the law courts, the regulatory work of the athletes and coaches» // Russian newspaper - Federal issue: number 6841
 10. «On the legal status of foreign citizens in the Russian Federation». The Federal law of 25.07.2002 number 115-FL (as amended on 30.12.2015.) / Consultant Plus.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

Бердникова О.А. – к.э.н., доцент кафедры менеджмента в социальной сфере Института управления, экономики и финансов КФУ, oberdnikova@mail.ru;

Ибрагимов Г.М. – ассистент кафедры менеджмента в социальной сфере Института управления, экономики и финансов КФУ, guliyk@yandex.ru;

Геркина Е.А. – ассистент кафедры менеджмента в социальной сфере Института управления, экономики и финансов КФУ, gerkina_elena@mail.ru;