

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ КАК СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статья посвящается физической культуре, представляющей собой один из важнейших типов культур.

Ключевые слова: трудовые отношения, профессиональный спортсмен, трудовой договор, субъекты трудового права.

Физическая культура и спорт всегда были и остаются важнейшей составляющей общественной и государственной жизни страны. От уровня организации и правового регулирования этой сферы деятельности человека зависят духовное и физическое здоровье нации, и в известной мере его безопасность. Российской Федерации оказана высокая честь – проведение Олимпиады 2014 года. Также впереди такие крупные спортивные события как Всемирные юношеские игры «Казань 2013», совсем недавно стало известно, что нашей стране доверено проведение Чемпионата мира по футболу 2018 года. В преддверии данных крупных спортивных событий страна ищет молодых талантливых спортсменов, чтобы взрастить чемпионов. А для этого физкультурно-спортивные организации должны принять на работу тренеров, а также самих спортсменов, которые и будут заниматься подготовкой.

На этом фоне особенно остро встает вопрос регулирования трудовой деятельности спортсменов, которая весьма специфична.

Глава 54.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров», введенная Федеральным законом от 28.02.2008 г. №13-ФЗ, внесла определенные новации в правовое регулирование выделенной категории работников.

При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру в силу ст. 348.3 ТК РФ, который должен оплачивать работодатель. Кроме предварительного медицинского обследования, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств периодических и внеочередных медицинских осмотров. Отказ спортсмена пройти обязательный медицинский осмотр может послужить поводом к от-

странению его от соревнований на основании требований ст. 76 ТК РФ. Кроме этого, в силу пп. «в» п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 в редакции от 28.09.2010 № 22 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» такой отказ является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь применение мер дисциплинарной ответственности.

Норма ст. 348.2 ТК РФ предоставляет право на заключение со спортсменами (по соглашению сторон) срочных трудовых договоров (до 5 лет). Если подобное соглашение о срочном характере договора не будет достигнуто, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры заключаются по соглашению сторон без учета характера работы и условий ее выполнения. Срок такого договора устанавливается в соответствии с общим правилом – не более 5 лет. В пределах указанного срока стороны могут заключить трудовой договор на любой период работы. Минимальный срок трудового договора законодателем не определен.

ТК РФ существенно расширил перечень обязательных условий, включаемых в трудовой договор спортсмена по сравнению с общими требованиями. Помимо общих для всех работников условий, также обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия:

- обязанность работодателя обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- обязанность спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

– обязанность спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

– обязанность спортсмена не использовать запрещенные в спорте средства (допинг) и (или) методы, проходить допинговый контроль;

– обеспечения работодателем обязательного и дополнительного страхования жизни и здоровья спортсмена.

Обязательные условия дифференцируются в зависимости от того, с кем работодатель заключает трудовой договор: со спортсменом или тренером.

В трудовом договоре со спортсменом или с тренером помимо общих для всех работников дополнительных условий, не ухудшающих их положения по сравнению с действующим трудовым законодательством, могут предусматриваться и иные дополнительные условия. К ним, в частности, законодатель относит условия:

– о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных и копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим видам спорта. 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 и тренера;

– о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя и об их размере. Подобные выплаты предусматриваются при досрочном расторжении трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также в случае расторжения по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ст. 348.12 ТК РФ).

Нормы ст. 348.2 ТК РФ возлагают на работодателей обязанность как при приеме на

работу, так и в период действия трудового договора знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами, установленными по соответствующим видам спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов и тренеров. Соблюдение этого правила позволяет спортсмену (тренеру) заранее ознакомиться с требованиями, которые ему будут предъявляться впоследствии. Вполне возможно, что данные требования могут оказаться для работника неприемлемыми, и он откажется от заключения трудового договора.

В период действия трудового договора спортсмены обязаны проходить периодические (не реже одного раза в год) медицинские осмотры (обследования). Цель периодических обследований – определение пригодности спортсмена для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма (ст. 348.3 ТК РФ). Кроме того, руководствуясь медицинскими рекомендациями, спортсмен вправе пройти внеочередной медицинский осмотр.

Обязанность по организации проведения и оплате всех перечисленных осмотров (предварительного, очередного, внеочередного) возложена на работодателя. На время прохождения медосмотра за спортсменом сохраняются место работы (должность) и средний заработок. По мнению авторов закона, данное правило действует только в отношении спортсменов, с которыми уже оформлен трудовой договор. При прохождении предварительного медицинского обследования спортсмен еще не трудоустроен, поэтому о сохранении за ним места работы и среднего заработка говорить не приходится.

Необходимо отметить, что при прохождении предварительного медицинского осмотра между сторонами еще не возникли трудовые отношения, то есть спортсмен не является работником (физическим лицом, вступившим в трудовые отношения с работодателем), а физкультурно-спортивная организация – работо-

дателем (лицом, вступившим в трудовые отношения с работником).

В случае отказа или уклонения от прохождения медосмотра без уважительных причин при наличии у спортсмена дисциплинарного взыскания работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В настоящее время нормативный документ, непосредственно регламентирующий порядок проведения медицинских осмотров работников физической культуры и спорта, отсутствует. В то же время Минздравсоцразвития подготовило проект приказа от 15.08.2009 «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи при проведении спортивных соревнований». Среди прочего этим приказом планируется утвердить порядок медицинского обеспечения тренировочного процесса, включая порядок проведения этапного и текущего медицинского наблюдения за лицами, занимающимися физической культурой и спортом. Предполагается, что текущее (выборочное) медицинское наблюдение за спортсменами будет осуществляться на постоянной основе для оперативного контроля состояния их здоровья и динамики адаптации организма к тренировочным нагрузкам. На основании заключения о проведенном текущем обследовании спортсменов будут составляться индивидуальные рекомендации по коррекции тренировочного процесса, лечению и профилактическим мероприятиям, применению выборочных методов восстановления функций отдельных систем, коррекции плана медико-биологического обследования.

В спорте нередки случаи, когда спортсмен в силу определенных обстоятельств не принимает участия в соревнованиях за определенную физкультурно-спортивную организацию либо делает это крайне редко. Подобный простой может привести к снижению уровня спортивного мастерства, а временный перевод к другому работодателю позволяет избежать неблагоприятных последствий, вызванных отсутствием спортивных соревнований. В таких случаях имеет место так называемая аренда спортсмена, т.е. временный перевод спортсмена в другую физкультурно-спортивную организацию.

Временный перевод означает переход спортсмена из одной спортивной организации в другую, для участия в соревнованиях на опре-

деленный период, при условии возвращения спортсмена в прежнюю спортивную организацию по окончании установленного периода. Срок такого перевода ограничен периодом до одного года.

С точки зрения трудового права существует несколько моделей временного перевода спортсмена. Прежде всего, следует остановиться на модели временного перевода, предусмотренной главой 54.1 ТК РФ.

ТК РФ в ст. 348.4 предусматривает случаи временного перевода спортсмена к другому работодателю. Так, ТК РФ предусматривает, что в случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор. На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, т.е. стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме. Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных ТК РФ, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового до-

говора, заключенного на период временного перевода.

Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения – на неопределенный срок (ч. 7 ст. 348.4 ТК РФ).

Положение ст. 348.4 ТК РФ о том, что при досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных ТК РФ, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после прекращения трудового договора по месту временной работы, с одной стороны, является важной гарантией работнику в том, что он не останется без работы после увольнения по месту временного перевода. С другой стороны, такое положение может служить негативным фактором для работодателя. Например, если спортсмен по месту временного перевода был уволен за дисциплинарный проступок, то работодатель по основному месту работы обязан принять такого спортсмена на следующий день после увольнения по месту временного перевода. Гораздо более серьезной проблемой для работодателя станет обязанность принять на работу спортсмена, уволенного по месту временного перевода по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 348.11 ТК РФ, т.е. при увольнении вследствие спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев.

Таким образом, если спортсмен уволен по месту временного перевода вследствие спортивной дисквалификации на срок более шести месяцев, то по месту основной работы работодатель обязан принять такого спортсмена, и не может уволить его по тому же основанию, поскольку за каждый дисциплинарный проступок

может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Трудовое законодательство РФ устанавливает специальные основания для отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, перечень которых установлен в ст. 348.5 и является исчерпывающим. Отстранение от работы характеризуется тем, что работник не допускается к выполнению своих трудовых обязанностей. Увольнения его в этом случае не происходит, а трудовые отношения не прекращаются.

Спортсмен может быть отстранен от участия в соревнованиях в следующих случаях:

- спортивная дисквалификация спортсмена;
- требование общероссийской спортивной федерации по соответствующему виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

Также отстранение от участия в соревнованиях может произойти по требованию международных спортивных организаций в случае рассмотрения в отношении конкретного спортсмена возможности применения к нему спортивных санкций.

Спортсмен не допускается к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения его от работы или недопущения к работе. Следует обратить внимание, что подобное отстранение касается только участия спортсмена в соревнованиях, но не распространяется на другие обязанности, предусмотренные трудовым договором со спортсменом (включая учебно-тренировочные занятия). Особенностью этого отстранения является также порядок его оплаты. Размер заработной платы на этот период оговаривается в тексте трудового договора спортсмена, но в любом случае не может быть меньше, чем предусмотрено законодательством по оплате труда. Если спортсмен отстраняется от участия в спортивных мероприятиях в результате его виновных действий, то оплата производится в соответствии с объемом выполненной им работы. Установление вины спортсмена в спорных случаях производится органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В тех же случаях, когда отстранение от спортивных соревнований признано по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от спортсмена, за спортсменом сохраняется не ме-

нее 2/3 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Прекращение трудового договора спортсмена является одной из наиболее значимых проблем в сфере профессионального спорта, проблема прекращения трудового договора в отношении спортсменов стоит намного острее, чем в отношении работников иных сфер деятельности. Спортивные организации подчас тратят огромные деньги, выплачивая компенсации предыдущим работодателям спортсмена. Не в интересах работодателя расставаться со спортсменом без возмещения затрат, произведенных на подготовку и совершенствование мастерства спортсмена, а также средств, выплаченных предыдущему работодателю спортсмена.

До недавнего времени никаких особенностей прекращения трудового договора со спортсменом трудовым законодательством не предусматривалось. К трудовому договору со спортсменом применялись общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 и ст. 83 ТК РФ). Ввиду слабого законодательного регулирования спорта, в том числе трудовых отношений спортсменов, на практике сложились некоторые особенности регулирования их деятельности, причем устанавливались они непосредственно в трудовом договоре. В основном эти особенности были переняты из зарубежных стран, использовался опыт заключения спортивных контрактов.

Так, например, устанавливались особые основания прекращения трудового договора со спортсменом, в частности дисквалификации спортсмена, получения положительного теста допинг-контроля, недостижения спортсменом спортивных результатов, оговоренных договором, снижения спортивного мастерства, заключения иных договоров в период действия договора о спортивной деятельности, разглашения сведений, составляющих конфиденциальную информацию, и т.д. Но т.к. ТК РФ не допускает установления дополнительных оснований прекращения трудового договора непосредственно в самом договоре (за исключением трудового договора с руководителем организации), то в трудовом договоре прописывалось, что при наступлении вышеперечисленных оснований договор прекращается по п. 1 ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон).

Новая глава 54.1 ТК РФ устанавливает некоторые особенности прекращения трудового договора со спортсменом. Прежде всего, к таким особенностям относится более длительный срок предупреждения работодателя о прекращении трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию). Так, ст.80 ТК РФ предусматривается, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Ст.348.12 ТК РФ указывает на то, что спортсмен должен предупредить работодателя о расторжении трудового договора не позднее, чем за один месяц.

Также новая глава ТК РФ установила дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом:

1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;

2) использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом.

Трудовой договор со спортсменом может быть прекращен в случае использования спортсменом, в том числе однократно, допинговых средств и (или) методов, выявленного при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом (п. 2 ст. 348.11 ТК РФ).

Для увольнения спортсмена по п. 2 ст. 348.11 ТК РФ использование спортсменом допинговых средств и (или) методов должно быть выявлено при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом.

При применении ст. 348.12 ТК РФ на практике зачастую возникает проблема, что собственноручно считать уважительной причиной прекращения трудового договора по инициативе спортсмена, т.к. в трудовом законодательстве отсутствует исчерпывающий перечень уважительных причин досрочного расторжения трудового договора по инициативе работника. К ним, прежде всего, относятся случаи, связанные с невозможностью для работника продолжения работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также случаи установленного нарушения работо-

дателем законов и иных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

Уважительные причины прекращения трудового договора по инициативе работника также содержатся в ст. 29 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», а именно: переезд на новое место жительства в другую местность; болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности; необходимость ухода за инвалидами I группы или больными членами семьи; нарушение работодателем коллективного или трудового договора; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофы, стихийные бедствия, аварии, эпидемии и другие чрезвычайные обстоятельства).

Закономерно возникает вопрос: возможно ли применение вышеназванных уважительных причин прекращения трудового договора по инициативе работника к ст. 348.12 ТК РФ, т.е. освобождает ли наличие таких причин от обязанности работника произвести в пользу работодателя денежную выплату?

Например, в спорте не считается уважительной причиной переезд на новое место жительства в другую местность, в отличие от трудового права, скорее наоборот, применение такого основания в качестве уважительной причины может вызвать массу злоупотреблений.

Безусловно, для спорта должны быть предусмотрены особые уважительные причины, освобождающие спортсмена от обязанности произвести денежную выплату в пользу работодателя. Некоторые юристы считают, что уважительные причины должны быть указаны в трудовом договоре. Такая позиция имеет право на существование, но, на наш взгляд, ее применять не стоит. Указание уважительных причин в трудовом договоре приведет к злоупотреблениям со стороны работодателей, что обуславливается большей экономической мощью спортивных организаций, наличием в их руках финансовых рычагов. Формулировка ст. 348.12 ТК РФ подталкивает общероссийские спортивные федерации к установлению уважительных причин в регламентных нормах. Это позволит

предотвратить злоупотребления со стороны работодателей, а также установить уважительные причины увольнения по собственному желанию для каждого вида спорта с учетом его характерных особенностей.

Примерный перечень уважительных причин расторжения трудового договора может выглядеть следующим образом:

1) спортивная причина, т.е. нерегулярное выступление на спортивных соревнованиях (например, в футболе – менее 10% официальных матчей в течение спортивного сезона);

2) невключение спортсмена в заявку на текущий сезон, не связанное с полной или частичной потерей трудоспособности;

3) нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров, соглашений, локальных актов либо трудового договора;

4) восстановление любительского статуса спортсменом;

5) прекращение спортивной деятельности.

Необходимо затронуть вопрос о том, применяются ли положения новой главы ТК РФ к отношениям, возникшим до ее вступления в силу.

Согласно ст. 424 ТК РФ, если правоотношения возникли до введения в действие ТК РФ, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие. Очевидно, что дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом применяются и к тем работникам, которые заключили трудовой договор до вступления в силу главы 54.1 ТК РФ. В случае если в трудовом договоре, заключенном до вступления в силу новой главы ТК РФ, предусмотрена обязанность спортсмена осуществить денежную выплату в пользу работодателя в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, то возникает вопрос: может ли быть в таком случае осуществлена данная выплата? Установление такой выплаты в трудовом договоре заключенным до вступления в силу новой главы ТК РФ является незаконным, т.к. согласно ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ог-

раничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содер-

жащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

16.01.2012

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Проспект, 2010. – 63с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. – Сиб. унив. изд-во, 2009. – 541 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Изд. «Омега – Л», 2011.-188с.
4. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (принят ГД 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ) // СПС «Консультант-Плюс».
5. Зорина Е.М., Рузаев М.М. Особенности правового регулирования труда спортсменов высокого класса. – М.: Юрлитинформ, 2010. – 142 с.
6. Анисимов, А.К. Профессия-спортсмен // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2009. – № 11. – С. 23
7. Васкевич, В.П. О договорном регулировании профессиональной спортивной деятельности // Законы России: опыт, анализ, практика, 2009. – №1.– С. 23
8. Заболонкова, О.В. Гарантии и компенсации спортсменам при заключении трудового договора // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение, 2010. – № 5.– С. 12

Сведения об авторах: **Рузаева Елена Михайловна**, доцент кафедры гражданского права и процесса юридического факультета Оренбургского государственного университета, кандидат педагогических наук, доцент

460048, г. Оренбург, пр-т Победы, 141, ауд. 7406, тел. (3532)912174, e-mail – kafedra_upp@jur.osu.ru

UDC 34

Ruzaeva E.M.

Orenburg state university

CHARACTERISTICS OF ATHLETES AND COACHES AS THE SUBJECTS OF LABOUR LAW

In modern conditions is of great importance in Russia «physical education», which is one of the most important types of crops in that it integrates the development of spiritual and physical (bodily) values directly for motor activity. In light of recent developments, the law «on physical culture and sport in the Russian Federation provides for the regulation of labour athlete of the civil law, by means of a civil law contract. Therefore, in practice, there are many questions regarding the enforcement of labour laws and respect for labour rights and safeguards for professional athletes. A number of problematic issues in employment relations, professional athletes are considered in this article.

Keywords: employment, professional athlete, employment contract, subjects of labour law.

References:

1. Constitution of the Russian Federation. – М.: prospect, 2010. – 63 s.
2. Civil Code of the Russian Federation. – Sib. Univ. Publishing House, 2009. -541.
3. The labour code of the Russian Federation. -M.: lzd. Omega-l «2011-188s.
4. The Federal Act «on physical culture and sport in the Russian Federation (adopted December 4, 2007 DG No. 329-FZ) // ATP «consultant plus».
5. E. M. Zorina, Ruzaev M.M. Peculiarities of legal regulation of labour sportsmen of a high class. -M.: Urliinform, 2010. - 142 pp.
6. Anisimov, A. K.-athlete//trained worker. Labor law for for clerk of personnel department, 2009. -No. 11. – pp. 23
7. Vaskevic, V.p. of contractual regulation of professional activities//laws of Russia: experience, analysis, practice, 2009. - №1. – pp. 23
8. Zabolonkova, O.V. guarantees and compensations athletes when entering into an employment contract//Institutions of physical culture and sports: accounting and taxation, 2010. № 5-pp. 12