

(положение работников не может ухудшаться по сравнению с тем, которое регламентировано на предыдущем (более высоком по иерархии) уровне правового регулирования). При закреплении ограничений в нормативных правовых актах законодатель должен учитывать эти пределы. Отдельно стоит упомянуть о таком пределе, как международные стандарты МОТ. Но особенность данных стандартов заключается в том, что они направлены только на защиту интересов работника и не затрагивают при этом вопрос гарантий для работодателя.

Итак, теоретико-методологический подход к изучению ограничений в трудовом праве включает в себя следующие положения: 1) ограничения для одной из сторон трудовых отношений выступают гарантией для другой; 2) межотраслевой подход к изучению ограничений; 3) необходимость учета зарубежного опыта и положений международного права; 4) соблюдение пределов ограничений, установленных в национальном и международном праве.

**Кичигин С. В.**  
**ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**  
**СПОРТСМЕНА, ТРЕНЕРА**

*Кичигин Сергей Владиславович, магистрант 3 курса Кемеровского государственного университета, г. Кемерово, Россия, 76-42-50@mail.ru*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Попова Д. Г.*

По общему правилу, выполнение работы по совместительству осуществляется в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 60.1, ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)). Такое содержание дефиниции совместительства является традиционным для отечественного трудового права. Однако, действующее трудовое законодательство предусматривает для некоторых категорий работников, поименованных в ч. 6 ст. 282 ТК РФ, возможность выполнения работы по совместительству в основное рабочее время. Отметим, что Положением о совместительстве 1921 г. аналогичный подход был предусмотрен для всех категорий работников, и ограничивался по сути возможностями работника полноценно выполнять свои обязанности.

Необходимость четкого разграничения рабочего времени по разным местам работы может быть объективно детерминирована следующими обстоятельствами:

- 1) стабильно высокой плотностью трудового процесса, не предполагающего наличия физической возможности выполнения иной работы;
- 2) действительной необходимостью выполнения работы по совместительству по иному рабочему месту. Как правило, это связано либо с местом нахождения материальных средств производства, без которых невозможно выполнение работы, либо с необходимостью обслуживания помещений, техники работодателя, а также с приемом посетителей (клиентов).

При наличии любого из названных условий выполнение работы по совместительству в основное рабочее время оказывается объективно невозможным. При этом очевидно, что плотность трудового процесса, не позволяющая даже на краткое время переключиться на иную деятельность, скорее исключение, чем правило. Также по ряду профессий в настоящее время возможно физическое совмещение рабочих мест без ущерба для качества работы. Более того, выполнение работы возможно в удаленном формате (без организации работодателем рабочего места), что хорошо показала жизнь в условиях пандемии.

Работа спортсменов по совместительству в аналогичной должности предполагает не только получение соответствующего разрешения основного работодателя, но и учет всеми работодателями объемов тренировочной нагрузки, участия спортсмена в соревнованиях, спортивных сборах. С учетом этого, как правило, становится бессмысленным разделение рабочего времени спортсмена на время работы по совместительству и по основному месту работы. Удвоение тренировочной нагрузки, равно как и ее несогласованность, планирование поездок спортсмена работодателями независимо друг от друга, не приведет и не может привести к росту спортивного мастерства и спортивных результатов работника. Очевидным решением в данном случае становится необходимость иметь для спортсмена единый согласованный всеми имеющимися работодателями индивидуальный план спортивной подготовки. Выполнение тренировочных заданий, участие в спортивных мероприятиях при этом выполняется одновременно по всем актуальным местам работы. Полагаем, что именно активное плодотворное взаимодействие работодателей в этом случае и имел своей целью законодатель, устанавливая в ч. 1 ст. 348.7 ТК РФ требование получения спортсменами и тренерами разрешения основного работодателя на работу по совместительству.

Трудовая функция тренера также в ряде случаев предусматривает возможность одновременного ее выполнения в интересах более чем одного работодателя. Даже если исключить случай совпадения обоих работодателей у тренера и руководимого им спортсмена, нужно обратить внимание на то, что в рамках проводимой тренировки по виду спорта в одном спортивном зале могут одновременно заниматься спортсмены, числящиеся у разных работодателей тренера. Фактическое объединение тренировок спортсменов, относящихся к разным местам работы, при соблюдении требований к численности такой фактической группы, не оказывает негативного влияния на процесс спортивной подготовки и может быть допущено с согласия основного работодателя или по согласованию работодателей.

Суммируя сказанное, видится верным предоставить сторонам трудового договора возможность самостоятельно в договорном порядке решать вопрос выполнения работником своих трудовых обязанностей по совместительству в основное рабочее время либо перенесения выполнения части трудовой функции по основному месту работы на рабочее время по месту вторичной занятости.