

объявляется регулярно через каждые пять лет избрания или в связи с окончанием срока трудового договора научно-педагогического работника; к замещению должности допускаются только лица, соответствующие установленным требованиям (критериям); конкретный претендент для замещения должности определяется ученым советом вуза (факультета) путем избрания его тайным голосованием; ректор (проректор) организует конкурс, но он не вправе без решения ученого совета заключить трудовой договор с кем-либо из участников конкурса; трудовой договор вуз (в лице ректора) заключает только с лицом, избранным по конкурсу ученым советом вуза (факультета) в установленном порядке.

Литература:

1. Вестник образования России. 2003. № 5.

## **РЕЗУЛЬТАТ КАК СУЩЕСТВЕННОЕ УСЛОВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА МЕЖДУ СПОРТСМЕНОМ, ТРЕНЕРОМ И НАНИМАТЕЛЕМ**

Касьянова Е.В., Национальный центр законодательства  
и правовых исследований Республики Беларусь

Частью второй ст. 319 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) закреплена возможность регламентации особенностей регулирования труда спортсменов — членов клубных и некоторых других команд Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом с учетом норм, установленных ТК [1]. В соответствии с постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь и Министерства труда Республики Беларусь от 31 января 2000 г. № 1/9 «О контрактах со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта» утверждены примерная форма контракта со спортсменом-инструктором национальной команды и примерная форма контракта с тренером национальной команды, в которых пунктами 3.12 и 3.11 соответственно предусмотрено закрепление в качестве условия трудового договора задача достижения определенного спортивного результата с указанием наименования соревнований, вида программы, спортивного результата (места) и года.

Регламентация постановки задачи и ее выполнения в рамках трудовых правоотношений именно в профессиональном спорте в настоящее время нашла свое отражение в проекте Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений» (далее — проект Закона), разработка которого ведется в Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь.

В проекте Закона предполагается предусмотреть обязанность спортсмена и тренера соответственно достичь определенного результата и обеспечить достижение результата в качестве дополнительного условия трудового договора. То есть наниматель может такую обязанность предусмотреть и, в случае согласия работника, обязанность трансформируется в существенное условие трудового

договора. Следует отметить, что отказ законодателя от обязательного указания достижения результата в трудовом договоре соответствует принципу трудового права — свободы трудового договора, тем более что фиксирование результата в качестве предмета договора является критерием, по которому проводится разграничение гражданско-правовых и трудовых договоров.

Проектом Закона предполагается предусмотреть в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора со спортсменом или тренером недостижение определенного спортивного результата при условии, что это было предусмотрено трудовым договором и нанимателем созданы необходимые условия для его достижения. Считаем, что прежде, чем применить на практике данное основание увольнения, необходимо детально рассмотреть причины недостижения спортсменом или тренером предусмотренного трудовым договором результата. При рассмотрении причин следует учитывать, что здесь не обойтись без субъективизма, поскольку рассмотрение, как правило, будет происходить самим нанимателем либо комиссией нанимателя.

Поскольку в проекте Закона обязанность достижения определенного результата отнесена к факультативным условиям трудового договора, представляется необходимым пересмотреть определение термина «профессиональный спорт». Как следует из статьи 1 Закона Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. «О физической культуре и спорте», если для тренера и спортсмена деятельность (предпринимательская, трудовая или иная, не запрещенная законодательством) направлена на достижение высоких спортивных результатов и получение доходов (вознаграждений) от участия в спортивных мероприятиях, то данная категория граждан занимается профессиональным спортом [2]. То есть, отличительной особенностью работы в профессиональном спорте для спортсмена и тренера является постановка в качестве цели достижения высоких спортивных результатов. Практическое значение состоит в том, что цель деятельности спортсмена (тренера) должна быть обязательно указана в трудовых договорах, контрактах, гражданско-правовых договорах со спортсменами и тренерами при осуществлении ими трудовой деятельности. Следовательно, в настоящее время при заключении трудового договора со спортсменами или тренерами указание достижения конкретного результата является существенным условием договора.

В Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» профессиональный спорт — это часть спорта, направленная на организацию и проведение спортивных соревнований, за участие в которых и подготовку к которым в качестве своей основной деятельности спортсмены получают вознаграждение от организаторов таких соревнований и (или) заработную плату [3]. Заметим, что в Российской Федерации достаточно участия в соревнованиях, чтобы быть причастным к профессиональному спорту, а достижение конкретного результата значения не имеет. Считаем, что подход российского законодателя является более удачным в отношении регулирования труда профессиональных

спортсменов и тренеров, поскольку фиксирование в договоре необходимости достижения определенного результата по своей правовой природе ближе к предмету гражданско-правового договора, нежели трудового, предметом которого является длящееся действие (выполнение работы) по определенной трудовой функции.

Литература:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2010.
2. О физической культуре и спорте: Закон Респ. Беларусь, 18 июня 1993 г., № 2445-XII; в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.11.2009 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2010.
3. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: федер. Закон Рос. Федерации, 4 дек. 2007 г., № 329-ФЗ // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — М., 2010.

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИНСТИТУТА ОХРАНЫ ТРУДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Курылева О.С., кандидат юридических наук, доцент,  
Белорусский государственный университет

Охрана труда как межотраслевой институт. Институт охраны труда активно развивается и совершенствуется как в условиях индустриальной, так и инновационной экономики. Среди широкого круга вопросов, которые нуждаются в научном исследовании и правовом обеспечении, важно выделить структурные связи между нормами межотраслевого и отраслевого характера.

Основу правового регулирования в данной сфере составляет Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. «Об охране труда» (далее — Закон). Статья первая Закона посвящена основным терминам и содержит определение охраны труда, которое отличается от аналогичной нормы ч. 1 ст. 221 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) лишь по сфере действия. В частности, в Законе охрана труда определяется как система обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих (по трудовым, гражданско-правовым договорам, на основе членства (участия) в юридических лицах и др.) в процессе трудовой деятельности. В ТК сущность охраны труда составляет обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. В законодательстве понятие «безопасность» трактуется как защищенность применительно к различным видам безопасности: радиационной, пожарной, санитарной и др. Мероприятия, направленные на обеспечение безопасности жизни и здоровья работающих в том числе работников в процессе трудовой деятельности, находятся в системе и являются многоплановыми. Как следует из определения это не только правовые мероприятия: социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические и др. Нормативное обеспечение этих мероприятий достигается в значительной степени за счет правовой формы. В.И. Семенков обоснованно отмечает, что к понятию правовой охраны труда следует относить лишь систему правовых