



# ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 52

г. Москва

24 ноября 2015 г.

## **О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров**

В целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 2 и 5 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 года № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации», **постановляет** дать следующие разъяснения:

1. Правовое регулирование трудовых отношений работников – спортсменов и тренеров осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»), другими федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами (статьи 5, 6, 8 – 10 ТК РФ).

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров, ограничивающие применение общих норм ТК РФ либо предусматривающие для данных категорий работников дополнительные правила в связи с особым характером и условиями труда спортсменов и тренеров, психофизиологическими особенностями организма спортсменов, устанавливаются согласно части третьей статьи 348<sup>1</sup> ТК РФ трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 ТК РФ с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такой организации).

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, а также случаи и порядок установления указанных особенностей регулирования труда другими (помимо ТК РФ) актами, содержащими нормы трудового права, исчерпывающе определены главой 54<sup>1</sup> ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» (статья 252 и часть четвертая статьи 348<sup>1</sup> ТК РФ). Не допускается установление таких особенностей регулирования труда спортсменов, тренеров иными актами, содержащими нормы трудового права, в иных случаях или в ином порядке, помимо указанных в главе 54<sup>1</sup> ТК РФ. Названной главой ТК РФ, в частности, предусмотрена возможность установления коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами особенностей режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенностей оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (часть пятая статьи 348<sup>1</sup> ТК РФ).

2. При рассмотрении дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов, тренеров, следует учитывать, что локальные нормативные акты, которыми согласно части третьей статьи 348<sup>1</sup> ТК РФ могут устанавливаться особенности регулирования труда названных категорий работников, должны приниматься работодателем не только в соответствии с требованиями статьи 8 ТК РФ, закрепляющей общие правила принятия таких актов, но и с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), на основании части четвертой статьи 8 ТК РФ не подлежат применению. Локальные нормативные акты, устанавливающие особенности регулирования труда спортсменов и тренеров, принятые с нарушением требований части третьей статьи 348<sup>1</sup> ТК РФ о порядке их принятия, исходя из положений части четвертой статьи 8 ТК РФ также не подлежат применению.

Согласно пункту 5 части 1 статьи 16 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» общероссийские спортивные

федерации наделены, в частности, правами разрабатывать с учетом правил, утвержденных международными спортивными федерациями, правила соответствующих видов спорта, а также утверждать нормы, устанавливающие права, обязанности (в том числе нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации) и спортивные санкции для признающих такие нормы субъектов физической культуры и спорта.

В соответствии с пунктом 6 статьи 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» к общероссийским спортивным федерациям относятся общероссийские общественные организации, которые созданы на основе членства, получили государственную аккредитацию и целями которых являются развитие одного или нескольких видов спорта на территории Российской Федерации, их пропаганда, организация, проведение спортивных мероприятий и подготовка спортсменов – членов спортивных сборных команд Российской Федерации (например, Общероссийская общественная организация «Федерация хоккея России», Общероссийская общественная организация «Российский футбольный союз», Общественная организация «Всероссийская федерация волейбола», Общероссийская общественная организация «Федерация велосипедного спорта России», Общероссийская общественная организация «Всероссийская федерация легкой атлетики»).

3. Работниками, на которых распространяются положения главы 54<sup>1</sup> ТК РФ, согласно части первой статьи 348<sup>1</sup> ТК РФ независимо от наименования их должностей являются:

спортсмены – работники, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта;

тренеры – работники, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов.

В качестве работодателей в трудовых отношениях со спортсменами, тренерами в соответствии с частью второй статьи 348<sup>1</sup> 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. Разрешение индивидуальных трудовых споров, одной из сторон которых является работник – спортсмен или тренер, согласно пункту 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) и статей 382, 391 ТК РФ, относится к компетенции судов общей юрисдикции. К числу таких дел относятся, в частности, дела:

по искам спортсменов, тренеров о возложении на работодателя обязанности внести записи в трудовую книжку (статья 66 ТК РФ),

об оспаривании спортсменом, тренером примененного к нему работодателем дисциплинарного взыскания (статьи 192, 193 ТК РФ),

по искам спортсменов, тренеров о взыскании с работодателя задолженности по заработной плате, установленной трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (статьи 136, 140, 142, 236 ТК РФ),

по искам работодателей о возмещении спортсменами, тренерами ущерба, причиненного работодателю (статья 238 ТК РФ).

При наличии в трудовом договоре со спортсменом, с тренером условий, носящих гражданско-правовой характер, в том числе порождающих обязательства сторон как субъектов спорта, принимающих участие в спортивных соревнованиях в соответствии с положениями (регламентами) об этих соревнованиях, споры, возникшие по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения таких условий, на основании части 3 статьи 3 ГПК РФ могут передаваться по соглашению сторон в специализированные третейские суды (например, Спортивный арбитраж при Торгово-промышленной палате Российской Федерации, Спортивный Арбитражный Суд при Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата»).

В случае, если имеется соглашение сторон о передаче спора об исполнении условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, на рассмотрение и разрешение третейского суда и от ответчика до начала рассмотрения дела по существу поступило возражение относительно рассмотрения и разрешения спора в суде, суд оставляет исковое заявление без рассмотрения (абзац шестой статьи 222, часть 1 статьи 223 ГПК РФ).

Вопрос о том, является ли возникший между работником – спортсменом, тренером и работодателем спор индивидуальным трудовым или гражданско-правовым спором, разрешается судом на основании статьи 381 ТК РФ. Согласно части первой названной статьи ТК РФ индивидуальный трудовой спор представляет собой неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

5. В трудовой договор со спортсменом, с тренером включаются:

сведения, предусмотренные частью первой статьи 57 ТК РФ, – фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица, зарегистрированного в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя и осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора и др.;

условия, установленные частью второй статьи 57 ТК РФ в качестве обязательных для включения в трудовой договор (место работы, трудовая функция работника, дата начала работы и др.).

Помимо указанных условий обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия, перечисленные в части третьей статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ (об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров); 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 и др.).

Обязательным для включения в трудовой договор с тренером помимо сведений и условий, предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, в соответствии с частью четвертой статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57, частями третьей и четвертой статьи 348<sup>2</sup> 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 третья статьи 57 ТК РФ).

6. В трудовом договоре со спортсменом, с тренером могут предусматриваться:

дополнительные условия, указанные в части четвертой статьи 57 ТК РФ, 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, другие условия;

дополнительные условия, перечень которых содержится в части пятой статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ: о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам 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; и др.;

условия о дополнительных гарантиях и компенсациях, названные в части пятой статьи 348<sup>10</sup> ТК РФ, в том числе о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена, о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации, о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, о предоставлении питания за счет работодателя, о социально-бытовом обслуживании, об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора, других гарантиях и компенсациях.

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.

7. Трудовой договор со спортсменом, с тренером может заключаться на неопределенный срок, а также на определенный срок не более пяти лет (части первая и вторая статьи 58, части первая и вторая статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ).

При рассмотрении споров, связанных с признанием срочного трудового договора со спортсменом трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, необходимо исходить из того, что заключение срочного трудового договора со спортсменом, в соответствии с частью первой статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ, является обоснованным, если такой договор заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Заключение срочного трудового договора с тренером по соглашению сторон допускается при приеме на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд (часть вторая статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ).

Под профессиональным спортом следует понимать часть спорта, направленную 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 (пункт 11 статьи 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»).

При приеме на работу иных тренеров, не названных в части второй статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ, то есть тренеров, выполнение трудовой функции которыми осуществляется не в профессиональном спорте, а также не в спортивных сборных командах, срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться в соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в случаях, перечисленных в части второй статьи 59 ТК РФ (например, с лицами, поступающими на работу по совместительству).

8. Условие о срочном характере трудового договора, заключенного со спортсменом, с тренером, исходя из положений части четвертой статьи 58 ТК РФ, утрачивает силу и такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок в случае, когда ни одна из сторон не потребовала его расторжения в связи с истечением срока действия срочного трудового договора, и спортсмен, тренер продолжают работу после истечения срока действия трудового договора.

Многократное заключение срочных трудовых договоров со спортсменом, с тренером для выполнения одной и той же трудовой функции, допускаемое нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, само по себе не является основанием для признания срочного трудового договора со спортсменом, с тренером заключенным на неопределенный срок.

9. 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, надлежит исходить из характера трудовой функции спортсмена (часть первая статьи 348<sup>1</sup> ТК РФ).

На основании положений части первой статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ, устанавливающих возможность заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям наряду с участием в спортивных соревнованиях, а также части третьей статьи 16 и части второй статьи 67 ТК РФ, предусматривающих

возникновение трудовых отношений и заключение трудового договора при фактическом допущении работника к работе, трудовые отношения со спортсменом возникают, а трудовой договор считается заключенным, если спортсмен, трудовой договор с которым не оформлен надлежащим образом, был допущен с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя к тренировочным мероприятиям, проводимым работодателем.

10. Трудовой договор с тренерами-преподавателями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, трудовая функция которых предусматривает выполнение обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся, заключается с соблюдением ограничений, предусмотренных статьей 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также статьями 331 и 351<sup>1</sup> ТК РФ. Эти ограничения должны соблюдаться и при заключении трудового договора с тренерами в детско-юношеском спорте.

11. Трудовой договор с работником, трудовая функция которого состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов, в силу пункта 24 статьи 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», может быть заключен с лицом, имеющим соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование.

Требования к образованию указанных работников определяются на основании положений соответствующих профессиональных стандартов, а также разделов Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н, и раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н).

Соответствующим образованием в зависимости от конкретных трудовых действий, выполняемых работником в рамках обусловленной трудовой функции, может являться высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры.

Вместе с тем согласно положениям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих претендующие на работу в качестве тренера, тренера-преподавателя лица, не имеющие специальной подготовки, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, могут быть назначены на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии (пункт 6 раздела I «Общие положения» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», пункт 9 раздела I «Общие положения» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования») или по результатам аттестации, осуществляемой общероссийской спортивной федерацией по соответствующим виду или видам спорта.

12. При заключении трудового договора о работе в качестве тренера с иностранными гражданами и лицами без гражданства, привлекаемыми в качестве высококвалифицированных специалистов в области физической культуры и спорта (статья 20<sup>4</sup> Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»), оценка компетентности и уровня квалификации приглашаемого высококвалифицированного специалиста, в силу пункта 3 статьи 13<sup>2</sup> Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»), осуществляется самостоятельно работодателем, который при этом несет соответствующие риски.

В случаях, указанных в абзаце первом пункта 12 настоящего постановления, для оценки компетентности и уровня квалификации лица, принимаемого на работу в качестве тренера, работодатель, согласно пункту 4 статьи 13<sup>2</sup> Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», использует: документы и сведения, подтверждающие наличие у данного специалиста профессиональных знаний и навыков; сведения о результатах его трудовой деятельности, включая отзывы иных работодателей и заказчиков работ (услуг), заключавших с ним гражданско-правовые договоры на выполнение работ (оказание услуг) в качестве тренера, в том числе иностранных; сведения, представленные организациями, профессионально занимающимися оценкой и подбором персонала; сведения о результатах интеллектуальной деятельности, автором или соавтором которых является лицо, претендующее на работу в качестве тренера; сведения о его профессиональных наградах и других формах признания его профессиональных достижений; сведения об итогах проведенных работодателем конкурсов; иные объективные, достоверные и проверяемые документы и сведения.

13. Надлежащим исполнением работодателем предусмотренной абзацем вторым части третьей статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ обязанности по обеспечению проведения тренировочных мероприятий и участия спортсмена в спортивных

соревнованиях под руководством тренера (тренеров) следует признавать назначение спортсмену в качестве тренера лица, соответствующего требованиям закона, изложенным в пунктах 11, 12 настоящего постановления.

Необеспечение работодателем проведения тренировочных мероприятий и участия спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров), в том числе назначение спортсмену в качестве тренера лица, которое не имеет соответствующего образования и не отвечает требованиям закона, изложенным в пунктах 11, 12 настоящего постановления, в силу статьи 379 ТК РФ, предусматривающей формы самозащиты работниками трудовых прав, может являться основанием для отказа спортсмена от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

14. При рассмотрении дел по спорам, касающимся исполнения спортсменом предусмотренной абзацем третьим части третьей статьи 348<sup>2</sup> ТК РФ обязанности соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям, следует исходить из того, что спортивный режим определяется с учетом содержания локальных нормативных актов, принятых работодателем, трудового договора, заключенного спортсменом, и положений (регламентов) о спортивных соревнованиях, в которых спортсмен принимает участие.

Спортивный режим предусматривает не только соблюдение установленного локальным нормативным актом работодателя или трудовым договором со спортсменом режима рабочего дня и правил внутреннего распорядка организации, но и личного режима спортсмена, включая выполнение спортсменом программ индивидуальных и групповых тренировок и условий, устанавливающих ограничения для спортсмена по различным критериям (например, режима питания, поддержания весовой категории, запретов на курение, употребление алкогольной продукции, занятие физическими упражнениями помимо тренировочных мероприятий, проводимых работодателем), следование нормам морали и нравственности и т.д.

За несоблюдение по вине спортсмена установленного спортивного режима, в том числе ограничений, действие которых распространяется не только на его рабочее время, но и на время отдыха, а также за невыполнение по вине спортсмена планов подготовки к спортивным соревнованиям работодатель вправе применить к спортсмену дисциплинарное взыскание (статьи 192, 193 ТК РФ).

15. Обязательным для спортсменов является прохождение предусмотренных статьей 348<sup>3</sup> ТК РФ предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) и внеочередных (по просьбам спортсменов в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинских осмотров, которые работодатель обязан организовывать за счет собственных средств с сохранением за спортсменами места работы (должности) и среднего заработка на время

прохождения этих медицинских осмотров.

Спортсмен, не прошедший в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, отстраняется (не допускается) работодателем от участия в спортивных соревнованиях и подготовки к ним на весь период до прохождения медицинского осмотра (части первая и вторая статьи 76 ТК РФ). В период отстранения от работы (недопущения к работе) по названному основанию заработная плата спортсмену не начисляется. В случаях отстранения от работы спортсмена, который не прошел обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (часть третья статьи 76 ТК РФ).

Отказ спортсмена или уклонение без уважительных причин от обязательного медицинского осмотра является дисциплинарным проступком, за совершение которого работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

16. Временный перевод спортсмена к другому работодателю, согласно статье 348<sup>4</sup> ТК РФ, допускается на срок, не превышающий одного года, и только в том случае, если работодатель не имеет возможности обеспечить его участие в соревнованиях. Такой перевод может быть осуществлен по согласованию между работодателями и с письменного согласия спортсмена. При отказе спортсмена от временного перевода к другому работодателю продолжает действовать заключенный трудовой договор, в силу которого работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

Содержание срочного трудового договора, который заключается между спортсменом и работодателем по месту временной работы, определяется в соответствии с нормами статьи 57 ТК РФ, предусматривающими общие положения о содержании трудового договора, а также нормами статьи 348<sup>2</sup> и части пятой статьи 348<sup>10</sup> ТК РФ, регламентирующими заключение и условия трудовых договоров со спортсменами.

При временном переводе спортсмена к другому работодателю изменение трудовой функции спортсмена, определенной первоначально заключенным трудовым договором, не допускается. По смыслу части четвертой статьи 72<sup>1</sup> ТК РФ, запрещается переводить спортсмена на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

17. В случае 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 (часть седьмая статьи 348<sup>4</sup> ТК РФ) со следующего рабочего дня после календарной даты окончания срока временного перевода по основанию,

предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 77 ТК РФ (перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)).

Действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон. Если спортсмен продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, заключенного на период временного перевода, при отсутствии соглашения с работодателем о сроке, на который продлевается действие этого трудового договора, на основании части четвертой статьи 58 ТК РФ трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

18. В силу норм частей третьей и шестой статьи 348<sup>4</sup> ТК РФ по истечении срока временного перевода к другому работодателю, а также 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 (как для работника, так и для работодателя) со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода. Первоначальный трудовой договор, действие которого возобновлено, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Согласно части третьей статьи 348<sup>4</sup> ТК РФ на период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, но течение его срока не прерывается. По истечении указанного периода, а также 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 (части третья и шестая статьи 348<sup>4</sup> ТК РФ), в том числе в части условия о его сроке, определенного сторонами при заключении этого трудового договора. Период, на который приостанавливалось действие первоначально заключенного трудового договора, засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска (статья 121 ТК РФ).

19. Спортсмен, тренер, как установлено статьей 348<sup>7</sup> ТК РФ, имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы. В период временного перевода спортсмена к другому работодателю разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Ограничение, предусмотренное статьей 348<sup>7</sup> ТК РФ, применяется только в случае работы спортсмена, тренера по совместительству также в качестве спортсмена или тренера, т.е. выполнения трудовой функции спортсмена или

тренера. Иная работа по совместительству не требует получения разрешения работодателя по основному месту работы.

В случае заключения трудового договора о работе по совместительству с нарушением требований статьи 348<sup>7</sup> ТК РФ такой договор подлежит прекращению по основанию, предусмотренному пунктом 11 части первой статьи 77 ТК РФ (нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы).

20. Положения ТК РФ, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами в возрасте до восемнадцати лет, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами в возрасте до восемнадцати лет с особенностями, установленными статьей 348<sup>8</sup> ТК РФ.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет (в том числе в случае временного перевода спортсмена к другому работодателю), согласно частям пятой и шестой статьи 348<sup>8</sup> ТК РФ, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства. Пунктом 1 статьи 56 Семейного кодекса Российской Федерации осуществление защиты прав и законных интересов ребенка возлагается на родителей и/или лиц, их заменяющих. Исполнение обязанностей опекунов несовершеннолетних, не достигших четырнадцати лет, помещенных под надзор в образовательные организации, медицинские организации, организации, оказывающие социальные услуги, или иные организации, в том числе в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которым опекуны не назначаются, в силу пункта 4 статьи 35 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), возлагается на указанные организации.

Частью пятой статьи 348<sup>8</sup> ТК РФ предусмотрена выдача органом опеки и попечительства разрешения на заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, на основании предварительного медицинского осмотра, порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (Министерством здравоохранения Российской Федерации). В выдаваемом органом опеки и попечительства разрешении на заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы этого спортсмена и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

Трудовой договор от имени спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, подписывается его родителем или лицом, его заменяющим.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (часть вторая статьи 348<sup>8</sup>

ТК РФ) с превышением предельной продолжительности ежедневной работы (смены), предусмотренной частью первой статьи 94 ТК РФ для работников в возрасте до восемнадцати лет (5 часов для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет и 7 часов для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет), но при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной для таких работников частью первой статьи 92 ТК РФ (24 часа в неделю для работников в возрасте до шестнадцати лет и 35 часов в неделю для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет).

Продолжительность рабочего времени спортсменов, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в течение учебного года в свободное от получения образования время, согласно части четвертой статьи 92 ТК РФ, не может превышать половины норм, установленных частью первой данной статьи для лиц соответствующего возраста.

Случаи и порядок направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть третья статьи 348<sup>8</sup> ТК РФ).

Частью четвертой статьи 348<sup>8</sup> ТК РФ допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Такие нормы нагрузок установлены в соответствии со статьей 265 ТК РФ постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 года № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную». Превышение указанных норм нагрузок спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, возможно во время участия в спортивных мероприятиях, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

21. В период временной нетрудоспособности спортсмена вследствие спортивной травмы, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, работодатель, в соответствии с частью третьей статьи 348<sup>10</sup> ТК РФ, обязан за счет собственных средств производить спортсмену доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

При рассмотрении споров об осуществлении работодателем указанной выплаты следует исходить из того, что спортивной травмой является любое

увечье или иное повреждение здоровья, связанное со спортивной деятельностью, если повлекшие повреждение здоровья действия осуществлялись спортсменом в рамках выполнения возложенных на него трудовым договором обязанностей по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях.

Временная нетрудоспособность спортсмена, влекущая наступление обязанности работодателя по осуществлению выплаты, указанной в части третьей статьи 348<sup>10</sup> ТК РФ, может быть вызвана не только спортивной травмой, полученной спортсменом при исполнении обязанностей по трудовому договору, но и профессиональным заболеванием, связанным со спортивной деятельностью.

22. В силу части четвертой статьи 348<sup>10</sup> ТК РФ невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании по любым причинам, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и не вправе вводить в отношении спортсмена режим простоя (временной приостановки работы) или иным образом отстранять его от подготовки к спортивным соревнованиям. В этих же случаях не применяются положения статей 155, 157 ТК РФ, регламентирующие оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей и оплату времени простоя, а заработная плата спортсмену выплачивается в полном объеме.

23. Условия о дополнительных гарантиях и компенсациях, которые на основании части пятой статьи 348<sup>10</sup> ТК РФ устанавливаются спортсменам и тренерам коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена, о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации и др.), а также включенные в трудовые договоры условия гражданско-правового характера о предоставлении спортсмену, тренеру жилого помещения, денежных выплат и т.п. подлежат выполнению работодателем (часть вторая статьи 22 ТК РФ).

При рассмотрении исков спортсменов, тренеров по требованиям, связанным с предоставлением дополнительных гарантий и компенсаций, а также с осуществлением других денежных выплат, предоставлением имущества, выполнением других условий трудового договора, суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении этих условий в трудовой договор.

Суд, установив нарушение условиями трудового договора требований законодательства, иных нормативных правовых актов, в том числе

общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом (статьи 1, 2 ТК РФ), норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, а также законных интересов работодателя, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), вправе отказать в удовлетворении иска спортсмена, тренера к работодателю о взыскании денежных выплат, предоставлении имущества, выполнении других условий трудового договора или удовлетворить иск не в полном объеме.

Мотивы, по которым суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении иска либо о его частичном удовлетворении, должны быть отражены в решении суда (часть 4 статьи 198 ГПК РФ).

24. Согласно статье 348<sup>11</sup> ТК РФ помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор со спортсменом может быть прекращен в случаях его спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев (пункт 1 статьи 348<sup>11</sup> ТК РФ), а также нарушения спортсменом, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (пункт 2 статьи 348<sup>11</sup> ТК РФ).

Под спортивной дисквалификацией спортсмена согласно пункту 14 статьи 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» понимается отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется международной спортивной федерацией по соответствующему виду спорта или общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта за нарушение правил вида спорта, или положений (регламентов) спортивных соревнований, или антидопинговых правил, или норм, утвержденных международными спортивными организациями, или норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями.

Правом отстранять спортсменов от участия в спортивных соревнованиях не наделены местные и региональные спортивные федерации, понятие которых дано в статье 13 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Спортивная дисквалификация на срок менее шести месяцев не является основанием прекращения трудового договора со спортсменом по пункту 1 статьи 348<sup>11</sup> ТК РФ.

Допингом в спорте признается нарушение антидопингового правила, в том числе использование или попытка использования субстанции и (или) метода, включенных в перечни субстанций и (или) методов, запрещенных для использования в спорте (часть 1 статьи 26 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»).

Антидопинговые правила содержатся, в частности, в Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте, принятой Генеральной конференцией ЮНЕСКО на 33-й сессии в Париже 19 октября 2005 года и ратифицированной

Федеральным законом от 27 декабря 2006 года № 240-ФЗ «О ратификации Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте» (далее – Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте), во Всемирном антидопинговом кодексе, принятом Всемирным антидопинговым агентством 5 марта 2003 года в Копенгагене и включенном в добавление 1 к названной конвенции, а также в Общероссийских антидопинговых правилах, утвержденных приказом Министерства спорта Российской Федерации от 18 июня 2015 года № 638, и в Порядке проведения допинг-контроля, утвержденном приказом Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации от 13 мая 2009 года № 293.

Нарушением антидопингового правила являются одно или несколько нарушений из числа указанных в статье 2 Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте и в части 3 статьи 26 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», например, отказ спортсмена явиться на взятие пробы, неявка спортсмена на взятие пробы без уважительных причин после получения уведомления в соответствии с антидопинговыми правилами или уклонение иным образом спортсмена от взятия пробы; фальсификация или попытка фальсификации элемента допинг-контроля; распространение запрещенной субстанции и (или) запрещенного метода.

25. Предусмотренные статьей 348<sup>11</sup> ТК РФ основания прекращения трудового договора со спортсменом в соответствии с частью второй статьи 192 ТК РФ относятся к дисциплинарным взысканиям, в связи с чем работодатель при прекращении трудового договора со спортсменом по этим основаниям обязан соблюсти порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий, установленные статьей 193 ТК РФ.

Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение установленного частью третьей статьи 193 ТК РФ месячного срока для наложения на спортсмена дисциплинарного взыскания, указанного в статье 348<sup>11</sup> ТК РФ, считается день, когда работодателю стало известно о вынесении решения о спортивной дисквалификации спортсмена или решения соответствующей антидопинговой организации, признавшей нарушение спортсменом общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Для исчисления шестимесячного срока, по истечении которого к работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание (часть четвертая статьи 193 ТК РФ), днем совершения спортсменом проступка, являющегося основанием прекращения трудового договора в соответствии со статьей 348<sup>11</sup> ТК РФ, считается день принятия решения соответствующей организации о спортивной дисквалификации спортсмена или о признании нарушения спортсменом антидопинговых правил.

26. Трудовой договор с тренерами-преподавателями образовательных организаций, выполняющими учебно-тренировочную и воспитательную работу с обучающимися, воспитанниками, помимо оснований, предусмотренных ТК

РФ (статьи 77, 81, 83, 84) и иными федеральными законами, может быть прекращен по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с педагогическими работниками: в случае повторного в течение одного года грубого нарушения устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ), а также в случае применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

27. Согласно части первой статьи 348<sup>12</sup> ТК РФ спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц. Исключение составляют случаи заключения трудового договора на срок менее четырех месяцев, когда спортсмен, тренер вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели (часть первая статьи 80 ТК РФ).

Нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для отдельных категорий спортсменов, тренеров могут быть установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц (часть вторая статьи 348<sup>12</sup> ТК РФ, пункт 5 части 1 статьи 16 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»). Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе спортсмена, тренера (по собственному желанию), относящихся к категориям, для которых установлены такие сроки, согласно части второй статьи 348<sup>12</sup> ТК РФ определяется в трудовом договоре в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта.

Перечень видов спорта, для которых общероссийские спортивные федерации по соответствующим виду или видам спорта вправе утверждать нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, утвержден приказом Министерства спорта Российской Федерации от 23 мая 2014 года № 346.

28. В силу части третьей статьи 348<sup>12</sup> ТК РФ в трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату 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 (часть третья статьи 192 ТК РФ).

Статьей 348<sup>12</sup> ТК РФ не предусмотрена возможность включения условия об обязанности произвести в пользу работодателя указанную денежную выплату в трудовой договор с тренером.

Судам при разрешении споров о взыскании в пользу работодателя со спортсмена, расторгшего трудовой договор, денежной выплаты, названной в части третьей статьи 348<sup>12</sup> ТК РФ, надлежит рассматривать в качестве уважительных причин расторжения трудового договора спортсменом предусмотренные в части третьей статьи 80 ТК РФ случаи расторжения трудового договора по инициативе работника в связи с невозможностью продолжения им работы, при которых работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. К таким случаям относятся, в частности, установленное работодателем нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, необходимость осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, утрата спортивным клубом, иной физкультурно-спортивной организацией профессионального статуса и др.

Уважительность причин расторжения трудового договора спортсменом по собственному желанию устанавливается судом исходя из конкретных обстоятельств дела, условий трудового договора и с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, предусматривающих для отдельных категорий спортсменов ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации.

29. В соответствии с частью четвертой статьи 348<sup>12</sup> ТК РФ размер денежной выплаты, которую спортсмен в силу заключенного трудового договора обязан произвести в пользу работодателя в случае расторжения трудового договора по собственному желанию без уважительных причин или в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением спортсменом дисциплинарного проступка, определяется трудовым договором. Максимальный размер указанной денежной выплаты ТК РФ не установлен.

При рассмотрении дел по требованиям о взыскании денежной выплаты, предусмотренной в части третьей статьи 348<sup>12</sup> ТК РФ, суду следует проверять обоснованность ее размера, определенного трудовым договором, основываясь на положениях статьи 1 ТК РФ о защите прав и интересов работников и работодателей как одной из целей трудового законодательства и об отнесении к числу основных задач трудового законодательства создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Если судом будет установлено, что при включении в трудовой договор условия о размере денежной выплаты, которую спортсмен обязан произвести в пользу работодателя в указанных в части третьей статьи 348<sup>12</sup> ТК РФ случаях,

допущено нарушение положений статей 1 и 2 ТК РФ, суд вправе уменьшить размер этой выплаты. При принятии решения о размере денежной выплаты, подлежащей взысканию со спортсмена в пользу работодателя, суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, в том числе содержание условий трудового договора о размере оплаты труда и иных выплат, причитающихся спортсмену, длительность периода работы спортсмена, время, остающееся до истечения срока действия срочного трудового договора, причины расторжения трудового договора, возможные потери работодателя и необходимость приглашения на работу другого лица вследствие выбытия спортсмена из календарного плана спортивных соревнований и др.

Мотивы, по которым суд пришел к выводу об уменьшении размера денежной выплаты, которую спортсмен обязан произвести в пользу работодателя в случаях, указанных в части третьей статьи 348<sup>12</sup> ТК РФ, должны быть отражены в решении суда (часть 4 статьи 198 ГПК РФ).

30. В связи с принятием настоящего постановления в пункте 52 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума от 28 декабря 2006 года № 63 с изменениями и дополнением, внесенным постановлением Пленума от 28 сентября 2010 года) исключить слова «; увольнение спортсмена в случаях спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев, а также использования, в том числе однократного, допинговых средств и (или) методов, выявленного при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом» и слова «, статья 348<sup>11</sup>».

Председатель Верховного Суда  
Российской Федерации

В.М. Лебедев

Секретарь Пленума, судья  
Верховного Суда  
Российской Федерации

В.В. Момотов