

FEATURES OF CONTRACTUAL LEGAL ACTIVITIES OF SPORTS TRAINERS

Odilova Sitora

master's student

Tashkent State law university

E-mail: sodilova41@gmail.com

ABSTRACT

This article examines the problems of modern contractual structures that mediate relationships with the participation of athletes in their professional activities. The work substantiates that contracts with a professional sports coach (have their own characteristics and specifics. The system of such contracts is constructed from the provisions of labor, civil law, mixed contracts. The author's most general analysis of domestic legislation and individual contracts with the participation of athletes allows us to speak about the existence and the use of atypical contractual structures in the study area.

ОСОБЕННОСТИ ДОГОВОРНО-ПРАВОВЫХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПОРТИВНЫХ ТРЕНЕРОВ

Одилова Ситора

Магистрант Ташкентского государственного
юридического университета

E-mail: sodilova41@gmail.com

АННОТАЦИЯ

в предлагаемой статье рассматривается проблематика современных договорных конструкций, опосредующих отношения с участием спортсменов в их профессиональной деятельности. В работе обосновано, что договоры с профессиональным спортивным тренером (имеют свои особенности и специфику. Система таких договоров сконструирована из положений трудовых, гражданско-правовых, смешанных договоров. Проведенный автором самый общий анализ отечественного законодательства и отдельных договоров с участием спортсменов позволяет говорить о наличии и использовании нетипичных договорных конструкций в исследуемой области.

Контракт — это трудовой договор, заключенный в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения спортсмена, тренера по виду спорта.

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах на срок не менее одного года. Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон. При этом срок действия контракта определяется:

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков;

- с работником предпенсионного возраста (женщины - 53 года, мужчины - 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту.

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

Наниматель с согласия матери (отца ребенка, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Контракт подписывается нанимателем и работником и хранится у каждой из сторон и вступает в силу с даты его подписания или иного указанного в нем срока. Контракт является основанием для издания приказа о назначении работника на должность.

В контракте должны быть указаны в качестве обязательных следующие условия:

1. дата подписания;
2. место работы;
3. должность работника;
4. срок действия контракта;
5. права сторон, в том числе право нанимателя на:

5.1. уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности за:

- отсутствие на рабочем месте без уважительной причины;
- несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

- использование государственного имущества не в служебных целях;

5.2. уменьшение работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее двадцати четырех календарных дней;

6. обязанности и ответственность сторон, в том числе:

- обязанность каждой из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

- полная материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением;

7. условия организации и оплаты труда работника (с учетом результатов его работы), предусматривающие зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

8. дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

- предоставление работнику дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней;

- повышение должностного оклада (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством);

9. размеры минимальных компенсаций за ухудшение правового положения работника, установленные законодательством.

Стороны могут предусмотреть в контракте:

- дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и гарантии работникам;

- дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством.

Изменение условий контракта производится в установленном порядке по соглашению сторон либо по основаниям, предусмотренным законодательством.

Действие контракта прекращается при:

- истечении его срока;
- нарушении правил охраны труда и техники безопасности, повлекшем увечье или смерть другого работника;

- причинении в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

- распитии спиртных напитков, употреблении наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;

- необеспечении надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытии фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечении без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

- наступлении иных оснований, предусмотренных законодательством о труде.

Контракт может быть досрочно расторгнут:

1. по инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

- неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) предоставление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

- непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства;

2. по требованию работника в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения по вине нанимателя условий контракта.

Контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

По истечении максимального срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года.

Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то контракт преобразуется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Вопросы, не предусмотренные контрактом, регулируются законодательством о труде.

Что касается порядка заключения трудовых контрактов со спортсменами, не достигшими 18-летнего возраста, то заключение трудового договора в области профессионального спорта допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя), органа опеки и попечительства, а также спортивной федерации трудовой договор в области профессионального спорта может быть заключен со спортсменом, не достигшим возраста 16 лет. Некоторыми спортивными федерациями требования к заключению контрактов с несовершеннолетними еще более ужесточены. К примеру, ассоциацией Белорусской федерации футбола уточнено, что согласие родителей (опекуна, попечителя) должно быть нотариально удостоверено. Предельный срок заключения контракта со спортсменом, не достигшим 18-летнего возраста, не может быть более трех лет.

Деятельность спортивных тренеров регулируется трудовым законодательством РУ, а также нормами, разработанными на основе уставов международных и республиканских физкультурно-спортивных организаций и утвержденными профессиональными физкультурно-спортивными объединениями по согласованию с республиканскими федерациями по соответствующим видам спорта.

На профессиональных спортсменов и тренеров распространяется трудовое законодательство с учетом особенностей, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами.

К сожалению, Закон РУ «О физической культуре и спорте» не регулирует трудовую деятельность спортсменов- профессионалов и тренеров, не дает понятия профессионального спортсмена. Однако, указывает в ст. 25, что спортсмен имеет право на:

заключение трудовых договоров с физкультурно-спортивными и другими организациями в порядке, установленном законодательством;

защиту своих прав и законных интересов со стороны спортивных федераций (ассоциаций) по выбранному им виду или видам спорта;

обжалование решений физкультурно-спортивных организаций, действий (бездействия) их должностных лиц вышестоящим в порядке подчиненности органам или должностным лицам либо в суд в установленном порядке.

Отдельные категории спортсменов имеют право на льготную пенсию в порядке, установленном законодательством.

В ст. 42 Закона отмечено, что «спортсменам, тренерам и спортивным судьям, здоровью которых причинен вред во время их участия в физкультурных

или спортивных мероприятиях, предоставляется медицинская, социальная и профессиональная реабилитация в соответствии с законодательством»¹.

Напомним, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан, трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Статьи ТК РУ подробно определяют содержание трудового договора и регламентирует обязательные его положения.

Контракт о спортивной деятельности заключается на основе трудового законодательства РУ, представляет собой соглашение в письменной форме между спортсменом, спортсменом-профессионалом (тренером, специалистом) и руководителем физкультурно-спортивной организации. Контракт должен содержать обязанности спортсмена, его права на социальное и медицинское страхование, условия заключения и расторжения контракта. Контракт о спортивной деятельности может содержать другие условия и обязательства. Физкультурно-спортивная организация обеспечивает спортсмену условия для подготовки к спортивным соревнованиям и участия в них, своевременную выплату заработной платы, выполняет иные обязательства, предусмотренные контрактом о спортивной деятельности и не противоречащие законодательству.

Как следует из приведенных определений, условия контракта о спортивной деятельности не включают какие-либо положения, отличающиеся от условий трудового договора, содержащихся в статьях ТК РУ. В свою очередь, контракт о спортивной деятельности должен предусматривать специальные условия его заключения и прекращения, неизвестные Трудовому кодексу, в силу особенностей профессионального спорта.

В действительности правоотношения между работником-спортсменом и работодателем обладают определенной спецификой, а в некоторых своих проявлениях уникальны и не имеют аналогов в других отраслях деятельности.

Право перехода спортсмена в другую физкультурно-спортивную организацию Законодательством не установлены правила перехода спортсменов

¹ Право спортивных контрактов: Учебник. Мусаев Э.Т. – Т.: ТДЮУ, 2023. – 232 стр.

из одной спортивной организации в другую. Эти правила устанавливаются в клубах по различным видам спорта. Например, Регламентом Ассоциации футбола Узбекистана принят порядок перехода игроков из клуба в клуб, утвержденный исполкомом Ассоциации футбола Узбекистана от 20.02.2020.

При переходе спортсмена из одной физкультурно-спортивной организации в другую заключается трансфертный контракт. Трансфертный контракт, а также приложения, изменения и дополнения к нему должны быть составлены в письменной форме в количестве экземпляров по числу сторон, постранично подписаны руководителями обеих организаций и заверены их печатями.

Данные документы подлежат обязательной регистрации в соответствующей ассоциации. Для этого в ассоциацию представляются:

- два оригинала контракта (изменений, дополнений);
- копия контракта (изменений, дополнений), которая остается в ассоциации.

Регламент соревнований по видам спорта может устанавливать ограничения при переходе спортсмена из одной физкультурно-спортивной организации в другую, которые заключаются в том, что спортсмен, во-первых, не вправе перейти в другую физкультурно-спортивную организацию до истечения срока контракта о спортивной деятельности без согласия обеих организаций; во-вторых, переход спортсменов осуществляется в порядке и в сроки, которые согласовываются органами власти и республиканскими федерациями по виду спорта. Таким образом, эта норма предусматривает специальный режим увольнения и приема на работу спортсменов по сравнению с общим порядком заключения и расторжения трудовых договоров.

Закон РУ «О физической культуре и спорте» не регулирует правовую сторону оформления отношений между спортивными организациями. В нем нет указаний на то, что взаимное согласие спортивных клубов на переход спортсмена должно быть оформлено возмездным гражданско-правовым договором. Тем не менее, если спортсмен покидает свой клуб в период действия трудового договора, под договоренностью на перевод почти всегда понимается некая сумма (трансфертные выплаты, стоимость лицензии спортсмена, компенсация за подготовку игрока), выплачиваемая новым работодателем.

Поскольку ни Гражданский кодекс РУ, ни другие законы не содержат подобных договоров, организации и клубы, пользуясь свободой заключения договоров, устанавливают отношения с помощью внутренних регламентов. На практике данные договоры содержат два основных условия: сроки перехода и размер компенсационных выплат. При этом одна из сторон «обязуется

расторгнуть срочный трудовой договор со спортсменом”, а другая – “принять его на работу”¹.

Несмотря на то, что регулирование перехода спортсменов вызывает много вопросов, клубы продолжают заключать трансфертные сделки, при этом ни предмет договора, ни объект правоотношений не определены на законодательном уровне.

Санкции, применяемые к спортсмену-профессионалу за нарушения дисциплины.

В каждой спортивной организации устанавливаются свои нормы этики и поведения спортивных тренеров.

Особенности трудовых отношений спортивных тренеров в профессиональном спорте представляют для целей настоящего исследования не меньший интерес, чем указанные отношения спортивных судей, поскольку обе эти категории лиц тесно связаны с профессиональными спортсменами, их спортивно-трудовой деятельностью, а спортивные продукты всех трех категорий лиц существенно пересекаются и сложным образом взаимодействуют. Вопрос выявления и описания природы и особенностей спортивно-трудовых отношений спортивных тренеров в области профессионального спорта с вышестоящими спортивными организациями является весьма сложным и, в силу этого, малоисследованным. В том числе потому сложным, что национальное законодательство государств, касающееся этого круга вопросов, достаточно динамично изменяется во времени. Так, к примеру, в Испании спортивно-трудовая деятельность спортивных тренеров ранее рассматривались как подпадающая под действие общего трудового законодательства, в части, касающейся трудовых отношений особого характера в целом, но затем была отнесена к деятельности, связанной со спортивно-трудовой деятельностью профессиональных спортсменов, решением Палаты по социальным вопросам Верховного суда Испании от 14.05.1985.

Зачастую спортивные тренеры выполняют структурирующие функции, осуществляя деятельность в рамках спортивных клубов, являющихся их работодателями. Спортивному клубу всегда необходимы такие категории работников, как тренеры, поскольку их трудовые функции непосредственно связаны с выполнением задач, необходимых для нормального и постоянного функционирования спортивного клуба. Особенностью правоотношений спортивного тренера со спортивной организацией является то, что тренер может осуществлять свою деятельность как на основании спортивно-трудового

¹ Право спортивных контрактов: Учебник. Мусаев Э.Т. – Т.: ТДЮУ, 2023. – 232 стр.

договора со спортивной организацией, так и на основании гражданско-правового договора. И в этом смысле спортивный тренер схож с профессиональным спортсменом. В первом случае спортивно-трудовой статус спортивного тренера, при упрощенном понимании, может быть малоотличим от статуса любого другого работника: он выполняет свои функции за регулярную заработную плату, платит налоги; работодателем соответственно делаются соответствующие отчисления в фонды социального, пенсионного, медицинского страхования. Впрочем, ниже мы покажем специфику и таких отношений. В случае же, если спортивный тренер осуществляет свою деятельность на основании гражданско-правового договора, он выступает как независимая сторона договора, которая предоставляет определенные услуги спортивной организации за оговоренную плату. В эту категорию спортивных тренеров попадают те тренеры, которые представляют частные услуги отдельным спортсменам. Различия заключаются также в том, что спортивный тренер, действующий на основании гражданско-правового договора со спортивной организацией, несет ответственность за свои действия в полной мере, в то время как за действия тренера, являющегося ее работником, несет ответственность сама спортивная организация (которая обладает необходимыми ресурсами, например, для возмещения причиненного вреда).

В ст. 348.1 ТК РФ предусмотрено¹, что трудовая функция тренеров состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов. А в п. 24 ст. 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» тренер — это физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов. Возникает вопрос, о каком специальном образовании в законе идет речь, является ли тренер педагогическим работником.

Необходимо отметить, что если деятельность тренера признавать педагогической, то к работнику-тренеру применимы нормы о сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 333 ТК РФ), удлинённом и длительном отпуске (ст. 334, 335 ТК РФ), дополнительных основаниях прекращения трудового договора (ст. 336 ТК РФ).

¹ Васькевич В.П. О договорном регулировании профессиональной спортивной деятельности. [Электронный ресурс] / В.П. Васькевич // КонсультантПлюс.

Частично ответ на этот вопрос дан в диссертации А.Е. Базыкина, который предлагает разграничивать статус педагогического работника и спортивного тренера. Но при этом нерешенными остаются ряд вопросов. Так, актуальным остается вопрос определения особенностей правового статуса тренера, отнесенного законодателем к особой категории работников, труд которых нуждается в специальной правовой регламентации. Сегодня основу действующей в России системы квалификаций составляют Квалификационные справочники (ЕТКС — по профессиям рабочих, ЕКС — по должностям служащих). Они сейчас, в основном, используются для предоставления льгот и компенсаций, тогда как изначально были призваны выполнять и ряд других функций в области организации и нормирования труда, оплаты труда, подготовки кадров¹.

В настоящее время в Трудовом кодексе Российской Федерации закреплено понятие профессионального стандарта, порядок его разработки и утверждения. Профессиональные стандарты имеют ряд существенных отличий от других способов описания требований к работнику. Они имеют комплексный характер и предусматривают использование более современной конструкции в виде сочетаний требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту. В связи с этим необходимо по-новому охарактеризовать квалификационные требования тренеров².

Кроме того, на сегодняшний день отсутствуют единые критерии избрания и/или назначения главного тренера спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта, что, безусловно, является серьезным пробелом в регулировании деятельности тренеров в спорте. За тренерами, направленными в спортивные сборные команды Российской Федерации, сохраняется на время их отсутствия на рабочем месте место работы (должность) и средний заработок. Период, за который предоставляется эта гарантия, включает в себя время проезда к месту расположения спортивной сборной команды РФ и обратно, а также продолжительность участия в спортивных мероприятиях в составе указанной команды. Если расходы на время отсутствия тренера на рабочем месте несет работодатель, с которым был заключен трудовой договор, то расходы, связанные с участием в спортивных мероприятиях в составе сборной команды, осуществляются за счет средств федерального бюджета. К таким расходам относятся расходы по проезду, проживанию, обеспечению медикаментами и др.

¹ Овчинникова Н.А. Правовое регулирование профессионального спорта в Российской Федерации: общеправовой анализ. Дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2008. С. 44–50.

² Сердюков А.В. Спортивное право как комплексная отрасль законодательства: дис.... канд. юрид. наук. Высшая школа экономики. М., 2010. С. 53.

В совокупности обязанности, возложенные на тренера сборной команды по виду спорта, а также бюджетное расходование средств на его участие в деятельности сборной, на наш взгляд, подразумевают участие государства в определении кандидатуры на должность тренера сборной. Основным же инструментом во влиянии государства на данный процесс должно стать утверждение органом исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта обязательных критериев Главного тренера сборной команды РФ по виду спорта. Полагаем, что представления об особенностях спортивно-трудового статуса спортивных тренеров и их спортивно-трудоовых отношений могут быть уточнены и развиты, а соответствующая авторская концепция — необходимым образом развита на основе анализа существующей зарубежной судебной практики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тренеры, вступая в определенные правоотношения с физкультурноспортивной организацией или организатором спортивного соревнования, становятся обладателями особого правового статуса. Права и обязанности профессиональных тренеров закреплены в законе о спорте, а также в локальных актах спортивных федераций и непосредственно в договорах. На данный момент преобладающую роль в определении правового статуса указанных субъектов играют нормы регламентов и иных актов международных и федераций по видам спорта. Спортивные споры обладают рядом особенностей, отличающих их от иных видов споров.

Во-первых, спортивные отношения опосредуются нормами различных отраслей права, что влечет за собой проблему выбора наиболее эффективной процедуры разрешения спора, которая, с одной стороны, соответствовала бы существу рассматриваемого спора, а с другой – отвечала бы интересам сторон спора.

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

В-третьих, многообразие спортивных споров не позволяет выработать их единую классификацию, а следовательно, возникают сложности в дифференцировании их на практике, а также избрать наиболее эффективные способы их разрешения. При рассмотрении спортивных споров государственными судами необходимо принимать во внимание следующие обстоятельства: - суды общей юрисдикции, а также арбитражные суды принимают решения, руководствуясь исключительно нормами действующего

законодательства. Комплексной правовой базы, регулирующей отношения в сфере профессионального спорта, в Узбекистане до сих пор не существует, и суду не на что опираться при принятии решений; - в действующем законодательстве отсутствуют нормы, посвященные особенностям разрешения споров с участием профессиональных спортсменов. Следовательно, судам при разрешении спортивных споров приходится руководствоваться общими положениями процессуальных кодексов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ: (REFERENCES)

1. Алексеев С.В. Спортивное право России. М., 2007. С. 129–133.
2. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2001. С. 136.
3. Сердюков А.В. Спортивное право как комплексная отрасль законодательства: дис.... канд. юрид. наук. Высшая школа экономики. М., 2010. С. 53.
4. Овчинникова Н.А. Правовое регулирование профессионального спорта в Российской Федерации: общеправовой анализ. Дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2008. С. 44–50.
5. Большой юридический словарь / А.Я. Сухарев, В.Е. Крутских, А.Я. Сухарева. М.: Инфра-М, 2003.
6. Васькевич В.П. О договорном регулировании профессиональной спортивной деятельности. [Электронный ресурс] / В.П. Васькевич // КонсультантПлюс.
7. Конституция Республики Узбекистан // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. Lex.uz.
8. Закон Республики Узбекистан «О физической культуре и спорте»// Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. Lex.uz.
9. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по коренному совершенствованию системы государственного управления в области физической культуры и спорта»//Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. Lex.uz.
10. «Правила поведения зрителей (болельщиков) на стадионах во время проведения спортивных мероприятий по футболу в Республике Узбекистан», утвержденных Приказом министра по делам культуры и спорта Республики Узбекистан № 2430 от 22.02.2013 года // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. Lex.uz.
11. Сихарулидзе, А. Т. Актуальные проблемы спортивного права и спортивного законодательства на современном этапе / А. Т. Сихарулидзе, С. В. Алексеев // Спорт: экономика, право, управление. – 2011. – № 2.