

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СПОРТСМЕНАМИ И ФИЗКУЛЬТУРНО-  
СПОРТИВНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Коляда Н.Я. Email: Kolyada6109@scientifictext.ru**

*Коляда Наталья Яромировна – студент,  
кафедра государственного управления и публичной политики,  
Колледж гуманитарных наук  
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,  
г. Москва*

**Аннотация:** в современном мире можно констатировать факт превращения профессионального спорта из массового увлечения и хобби в высокодоходный бизнес, который нуждается в непрерывном развитии различных внутренних аспектов. В научной среде наиболее остро стоит проблема формирования системы правового регулирования спортивных отношений. Статья посвящена таким актуальным вопросам правоприменения, как современные спортивные трудовые правоотношения в России и специфика трудового договора со спортсменом. На основании проведенного исследования авторами вынесены предложения по модернизации данной сферы спортивного права.  
**Ключевые слова:** спортивное право, трудовой договор со спортсменом, трудовое право.

**LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS BETWEEN PROFESSIONAL  
ATHLETES AND SPORTS ORGANIZATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION**  
**Kolyada N.Ya.**

*Kolyada Natalya Yaromirovna - Student,  
DEPARTMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY,  
LIBERAL ARTS COLLEGE  
RUSSIAN ACADEMY OF NATIONAL ECONOMY AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE PRESIDENT OF THE  
RUSSIAN FEDERATION,  
MOSCOW*

**Abstract:** in the modern world, one can state the fact that professional sports are turning from a mass hobby and hobby into a highly profitable business that needs continuous development of various internal aspects. In the scientific community, the most acute problem is the formation of a system of legal regulation of sports relations. The article is devoted to such topical issues of law enforcement as modern sports labor relations in Russia and the specifics of an employment contract with an athlete. On the basis of the study, the authors made proposals for the modernization of this area of sports law.

**Keywords:** sports law, an employment contract with an athlete, labor law.

УДК 349.2

Мировой спорт и спорт в России в частности давно претерпел деформацию из простого хобби, способа проведения досуга - в большой бизнес, индустрию с четко структурированными и регламентированными правовыми отношениями между участниками.

Под участниками спортивных правовых отношений следует понимать профессиональных спортсменов, тренеров, менеджеров, агентов и других людей, чья деятельность направлена на осуществление тренировочного процесса и участие в соревнованиях, а также иную деятельность, вытекающую из последних [6].

Следует понимать, что спортивно-правовые нормы регулируются несколькими отраслями права, так как спортивное право – комплексная отрасль права.

Стремительное развитие спортивной индустрии, увеличение масштабов поглощения большим спортом мирового населения (что демонстрирует постоянно растущая армия болельщиков) является очевидной причиной досконального изучения данного феномена в различных научных областях [8].

На субъективный взгляд авторов исследования, в спортивных правоотношениях наиболее интересным с правовой (юридической) точки зрения является аспект трудового регулирования участников этих отношений. Такие ученые, как А.А. Соловьев, А.В. Сердюков, О.А. Шевченко, И.В. Понкин, а также И.М. Амиров, заложили фундамент в понимании природы спортивных правоотношений.

В качестве фундаментального документа, с которым авторы работали на протяжении всего исследования, был выбран Трудовой кодекс РФ. В современной редакции (первая половина 2021 года)

ТК содержит одну главу, регламентирующую правовые отношения в спорте (гл. 54.1) и включающую в себя 12 статей. Данная глава была введена не так давно Федеральным законом от 28.02.2008 (№13-ФЗ).

В качестве проблемы исследования был выбран процесс изучения правового регулирования трудовых отношений между участниками правовых отношений профессионального спорта в РФ, а именно – между спортсменами и физкультурно-спортивными организациями.

Объектом исследования являлись трудовые отношения между профессиональными спортивными клубами и спортсменами.

В качестве методики исследования был выбран теоретическо-аналитический анализ научной литературы, а также юридических документов, находящихся в открытом доступе в сети Интернет.

#### **Общая характеристика регулирования труда спортсмена**

На данный момент в юридической науке существует несколько точек зрения на вопрос, нормами какой отрасли права следует регулировать трудовые правоотношения между профессиональными спортсменами и их работодателями. Согласно первой, приоритет у трудового права. Вторая же основана на приоритете гражданского. Согласно утверждению приверженцев последней, ни один из множества институтов трудового права объективно не может существовать в профессиональном спорте, а у спортсменов отсутствует трудовая функция. Помимо описанных выше, существует и третье мнение, представители которого предлагают компромисс, допуская регламентирование труда спортсмена как трудовым, так и гражданско-правовым договором [13].

Закон в данной дискуссии на стороне последних: Федеральный закон о спорте предлагает альтернативу – правоотношения спортсменов-профессионалов с физкультурно-спортивными учреждениями (далее - клубами) могут регулироваться как нормами трудового, так и в отдельных случаях гражданского права. К последней отрасли в вопросе регулирования трудовых отношений обращаются, если вид спорта, в котором выступает спортсмен является одиночным, а его труд - "самостоятельным". В таком случае правоотношения между спортсменом и клубом основаны на имущественной обособленности, полной независимости и автономности спортсмена, а также на полной юридической идентичности участников данных отношений. Отношения такого характера регулируются именно в гражданском праве. Для командных игровых спортивных игр – хоккей, футбол, волейбол и прочие – отношения между спортсменами и клубом в России регулируются исключительно трудовым договором [17].

Но немаловажным является тот факт, что отношения между спортсменом и клубами или спортивными федерациями настолько разносторонние, что все аспекты данной сферы просто невозможно урегулировать в рамках трудового договора. К примеру, имиджевые полномочия спортсмена (делегирование клубу прав на возможность использования личного изображения спортсмена), страхование жизни и здоровья спортсмена, возможность предоставления игроку жилого помещения и большое количество других правил регулируются нормами гражданского права [18].

Выходом из такой неоднозначной ситуации для участников спортивно-правовых отношений служит заключение смешанных договоров, включающих в себя позиции, вытекающие не только из трудового, но и из гражданского права.

Также стоит отметить, что, пожалуй, основной отличительной чертой регулирования трудовых правоотношений спортсменов как обособленной категории работников является наличие параллельного комплекса нормативных актов, которые утверждаются неправительственными общественными организациями, которых в России насчитывается 193. К ним относятся:

- Органы управления физической культурой и спортом;
- Федерации олимпийских летних видов спорта;
- Федерации олимпийских зимних видов спорта;
- Федерации неолимпийских видов спорта;
- Общественные организации и спорт инвалидов;
- Физкультурно-спортивные общества;
- вузы;
- Научно-исследовательские учреждения сферы физической культуры и спорта [14].

#### **Права и обязанности работодателя и работника-спортсмена**

Трудовые правоотношения в спорте опираются, в первую очередь, на требования Трудового Кодекса РФ. В качестве сторон трудового договора в спорте выступают спортсмены, тренеры и их работодатели. Следует более подробно рассмотреть деятельность последних.

Работодателем спортсмена/тренера могут быть только организации (юридические лица), включающие в себя коммерческие и некоммерческие (спортивные федерации) организации, а также индивидуальные предприниматели. Российское законодательство исключает возможность физическому лицу (гражданину) являться работодателем спортсмена или тренера (ст. 20 ТК РФ).

Трудовой договор со спортсменом заключается в письменной форме, причем один экземпляр обязательно должен быть передан спортсмену. Последующие изменения положений договора также должны быть оформлены в письменной форме.

При заключении договора работодатель обязан ознакомить спортсмена с нормами, утвержденными спортивными Федерациями, правилами вида спорта, регламентами соответствующих Лиг или организаций, условиями договора работодателя со спонсорами и рекламодателями, а также иными локальными нормативными актами [16].

В договоре могут иметь место ссылки на локальные нормативные акты (акты специального характера, регулирующие аспекты трудовой деятельности внутри Клуба). К примеру, договор может ссылаться на Правила внутреннего распорядка Клуба, Правила пользования спортивным инвентарем и др. В случае наличия таких ссылок работодатель обязан ознакомить спортсмена с этими положениями под расписку как при заключении договора, так и в процессе его выполнения (если положения принимаются после заключения трудового договора) [17].

Принимая во внимание специфику трудовых отношений в спорте, трудовой договор со спортсменом может содержать довольно большое количество положений, совершенно не свойственных стандартным трудовым договорам. Но определенные ограничения, содержащиеся как в ТК РФ, так и в иных общеобязательных нормативных актах, в обязательном порядке должны быть прописаны в трудовом договоре спортсмена. Это, например, продолжительность учебно-тренировочного процесса, количество отпускных дней и т.д. [17].

Законодательство России допускает заключение как срочных, так и бессрочных трудовых договоров со спортсменами и тренерами (ст. 58 ТК РФ).

Если говорить об обязанностях работодателя, то в данной сфере это: обеспечение всем необходимым для проведения учебно-тренировочных мероприятий и участия спортсмена в соревнованиях, страхование жизни и здоровья спортсмена, обеспечение получения спортсменом дополнительных медицинских услуг сверх государственных норм [12].

Что касается спортсмена, то он обязан соблюдать спортивный режим, который установлен локальными актами, качественно выполнять планы подготовки к соревнованиям, не использовать запрещенные препараты (допинг), проходить обязательное периодическое медицинское обследование и допинговый контроль, сообщать о своем местонахождении и принимать участие в соревнованиях только по указанию работодателя (ст. 348.2 ТК РФ).

Отличающимися от всех видов спорта в данном аспекте являются единоборства. Так, в трудовом договоре, например, с боксером может быть прописано требование к физическим кондициям (весу) спортсмена, в случае невыполнения которого спортсмена вправе отстранить от участия в соревнованиях. К сожалению, такие конфликты периодически возникают в спортивном мире, кроме того, нередко несоблюдение условий контракта приводит к его расторжению. Стоит отметить, что работодатель в данном виде спорта имеет право самостоятельно выбирать категорию, в которой будет выступать его подчиненный на соревнованиях [18].

#### **Совместительство, временный перевод и медицинские осмотры спортсменов**

Среди специфических особенностей спортивного контракта является обязательное согласие работодателя на работу спортсмена по совместительству (ст. 348.7 ТК РФ). С объективной точки зрения, это однозначно необходимое условие, ибо дополнительная физическая нагрузка, как правило, негативно сказывается на физических кондициях спортсмена, что в последствие приводит к снижению итоговых показателей клуба.

Еще одной специфической чертой трудового договора со спортсменом можно назвать обязательное медицинское обследование спортсмена до его трудоустройства. Также законодательство обязывает последних не реже одного раза в год проходить обязательный медицинский осмотр, причем все расходы берет на себя только работодатель. Еще одной обязанностью работодателя, является проведение им медицинского обследования по просьбе спортсмена, при этом рабочее место и средний заработок спортсмена сохраняется (все – ст. 348.3 ТК РФ).

Если по общим правилам, указанным в Трудовом кодексе РФ, временные переводы разрешены только на другую работу у того же работодателя, а временные переводы к другому работодателю запрещены (ст. 72.2 ТК РФ), то в спорте существует понятие «аренды» (ст. 348.4 ТК РФ). Стоит отметить, что в ТК РФ понятие «аренда» не фигурирует, это условное, а не юридическое обозначение данного явления. Со спортсменом заключается новый договор, а действие прежнего приостанавливается. В новом договоре прописаны условия временной работы спортсмена на новом месте, которые могут кардинально отличаться от положений старого договора. Иногда руководство Лиг или Федерация запрещает аренду, и работодатели используют «скрытую аренду», нарушая при этом положения соответствующих нормативных актов. Если спортсмена полностью устраивает его новое место работы и оба работодателя (прежний и «временный») согласны совершить полноценный переход, то прежний

трудовой договор может быть расторгнут, а трудовой договор о временном переводе продлевается на согласованный или на неопределенный срок [1].

### **Особенности расторжения трудового договора со спортсменом**

Исходя из положений статьи 348.12 ТК РФ, клуб или федерация имеют право взыскать с провинившегося спортсмена «неустойку», то есть денежную компенсацию, если трудовой договор расторгнут досрочно по личной инициативе спортсмена без уважительных причин или в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя на основаниях, утвержденных в ст. 192 ч.3, а именно – в случаях, когда либо виновные действия, являющиеся основанием для утраты доверия, либо аморальный поступок совершены спортсменом по месту его работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (348.12 ТК РФ) [17]. Степень уважительности причин расторжения трудового договора по инициативе спортсмена устанавливается судом на основании конкретных обстоятельств дела, условий трудового договора и с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями по соответствующему виду спорта, которые предусматривают ограничения перехода в другие клубы для отдельных категорий спортсменов [6].

Однако право на «неустойку» у работодателя есть только в том случае, если условия расторжения трудового договора со спортсменом, при которых последний обязан выплатить денежную компенсацию, были предусмотрены в трудовом договоре либо при его заключении, либо при дополнении или изменении (лишь с подтверждением ознакомления спортсмена). Размер «неустойки» определяется трудовым договором. Срок выплаты – два месяца со дня расторжения договора, если в трудовом договоре не прописаны иные условия (ст. 348.12 ТК РФ).

Что касается увольнения, то в случае, если описанные выше положения по «неустойке» в трудовом договоре отсутствуют, спортсмен имеет право его расторгнуть по собственному желанию без объяснения каких-либо причин и без негативных финансовых последствий. Единственное условие – письменное предупреждение работодателя за один месяц (ст. 348.12 ТК РФ). Напомним, что по общим правилам ТК РФ письменное предупреждение от работника требуется за две недели (ст.80 ТК РФ) — это еще одна специфическая особенность трудового договора со спортсменом [17].

В случае дисквалификации спортсмена, или исходя из требований спортивной Федерации, работодатель вправе отстранить спортсмена от участия в соревнованиях (ст. 348.5 ТК РФ). Согласно ст. 2 п.14 Федерального закона «О физической культуре и спорте в РФ» дисквалификация – отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, осуществляемое международной спортивной федерацией или общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта за нарушение правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных соревнований, антидопинговых правил или норм, утвержденных общероссийскими организациями. В таких случаях довольно частотны конфликты, иногда доходящие до суда. В этом случае огромную роль играют профсоюзные спортивные организации. Большинство таких конфликтов связано с употреблением спортсменом допинга. Помимо расторжения трудового договора, дисквалификация может привести к полной невозможности человека в будущем заключить спортивный контракт. Совсем недавно подобный инцидент произошёл в Континентальной Хоккейной Лиге, где после очередной антидопинговой проверки были выявлены два нарушителя, с которыми их работодатели пожелали сразу же расторгнуть трудовые договоры. Вмешался профсоюз, дело дошло до суда, но вердикт был вынесен в пользу работодателей, так как их нарушение прямо противоречило абсолютно всем нормативным актам, а также условиям трудового договора. Также стоит отметить, что решение о дисквалификации спортсмена принимает не КХЛ, а ВАДА (Всемирное антидопинговое агентство) и ИИХФ (Международная федерация хоккея на льду) [7]. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор со спортсменом, в случае если к последнему будет применена спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев (ст. 348.11 ч. 1 ТК РФ). Также трудовой договор может быть расторгнут на основании однократного или неоднократного нарушения спортсменом общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями (ст. 348 11 ч.2 ТК РФ п. 2 в ред. Федерального закона от 17.06.2011 N 146-ФЗ). Отличной иллюстрацией данного положения служит уже упомянутый выше случай с недавним допинг-скандалом в КХЛ – Хоккейный клуб «Ак Барс» на основании ст. 348.11 ТК РФ расторгнул контракт с Данисом Зариповым, нарушившим антидопинговые правила [3].

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").

В отличие от многих стран, в России участие спортсмена в международных турнирах в составе национальной сборной страны по соответствующему виду спорта – полностью добровольно. Клуб не имеет право не отпустить спортсмена в сборную или запретить ему участвовать в тренировках сборной и международных турнирах. В свою очередь, спортсмен, получивший приглашение из национальной сборной, обязан письменно подтвердить свое согласие на участие (ст. 348.6 ТК РФ). В случае получения

спортсменом травмы во время выступления за национальную сборную, государство обязывает клуб произвести доплату к его пособию по временной нетрудоспособности в размере среднего заработка спортсмена, таким образом страхуя спортсмена от возможности потерять работу из-за участия в международных турнирах (ст. 348.10 ТК РФ).

#### **Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам**

Спортсменам в России предоставляются дополнительные гарантии и компенсации. Помимо общих гарантий, предусмотренных для всех категорий работников, ТК РФ закрепляет следующие дополнительные для работников-спортсменов:

- Питание, транспортные издержки и жилье спортсмена и его семьи за счет работодателя (в срок действия договора);
- Дополнительное пенсионное страхование;
- Дополнительные выплаты в качестве компенсации за перевод на работу в другой город/страну;
- Обеспечение работодателем за счет собственных средств спортсмена инвентарем и спортивным оборудованием, экипировкой и другими материально-техническими средствами, которые необходимы для осуществления его трудовой деятельности;
- Поддержание работодателем за счет собственных средств материально-технических средств в состоянии, пригодном для использования;
- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными актами и трудовыми договорами (не менее четырех календарных дней);
- Доплата к пособию по временной нетрудоспособности, вызванной спортивной травмой и полученной спортсменом при исполнении своих обязанностей, 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;
- Проведение восстановительных мероприятий для улучшения здоровья спортсмена;
- Социально-бытовое обслуживание;
- Оплата работодателем обучения спортсмена в учебных заведениях;
- Финансовые гарантии спортсмену в случае его дисквалификации (ст. 348.10 ТК РФ).

#### **Специфика регулирования труда и правового статуса несовершеннолетних спортсменов**

В отечественном спортивном праве довольно большое внимание уделено регламентированию трудовых отношений с отдельными категориями спортсменов. Выделение специфических категорий обуславливается характером исполнения трудовой функции (постоянно или по совместительству), возрастом и полом спортсмена.

В главе 42 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет» закреплены особые правила и условия осуществления трудовых правоотношений с несовершеннолетними лицами. Такое особое отношение к данной группе лиц со стороны государства защищает последних от чрезмерной эксплуатации и физических и психологических нагрузок.

В статье 348.8 ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до 18 лет» закреплены специфические особенности условий и правил труда несовершеннолетних спортсменов. Исходя из положений этой статьи, работодатель имеет право заключить трудовой договор со спортсменом младше 14 лет. Однако законом установлены особые правила и условия для заключения договора с данной категорией спортсменов. Так, заключение трудового договора со спортсменом в возрасте младше 14 лет возможно исключительно с письменного разрешения одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства. Разрешение последних выдается после предварительного медицинского обследования и регламентирует максимально допустимую продолжительность рабочего дня спортсмена. В таком случае контракт подписывается родителем (опекуном) юного спортсмена [9].

Исходя из положений ч.2 ст. 348.8 ТК РФ, продолжительность ежедневной работы несовершеннолетнего спортсмена может устанавливаться коллективными договорами, локальными нормативными актами при обязательном условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, предусмотренной ч.1 ст. 92 ТК РФ, в которой установлены следующие ограничения продолжительности рабочего времени:

- 1) не более 24 часов в неделю – работники до 16 лет;
- 2) не более 35 часов в неделю – работники от 16 до 18 лет [9].

Довольно специфичны требования к переходам несовершеннолетних спортсменов. Например, согласно ст.20 Регламента РФС по статусу и переходам футболистов, внутрисоссийские переходы футболистов, не достигших возраста 16 лет, из одного футбольного клуба в другой запрещены, кроме следующих случаев:

- переезд родителей на постоянное жительство в другой субъект РФ по причинам, не связанным со спортом;

- переход осуществляется между клубами, юридически и фактически находящимися в одном субъекте РФ;
- переход осуществляется в связи с ненадлежащими условиями подготовки футболиста в прежнем клубе (на основании решения Комитета по статусу игроков Российского футбольного союза).

Международные переходы несовершеннолетних футболистов запрещены, кроме некоторых случаев:

- переезд родителей футболиста в страну, которую представляет новый клуб, по не связанным со спортом причинам;
- расстояние между местом жительства игрока и местонахождением нового клуба не превышает 100 км, при этом футболист продолжает проживать по месту жительства (с разрешения обеих национальных ассоциаций на трансфер между клубами).

Также почти во всех видах спорта ведется особый учет несовершеннолетних спортсменов. Так, регламентом РФС установлен четкий порядок обязательной регистрации всех несовершеннолетних спортсменов.

### **Предложения по модернизации механизма правового регулирования трудовых отношений между профессиональными спортсменами и физкультурно-спортивными организациями в России**

Подводя итог проведенному исследованию, хочется отметить, что в сфере регулирования трудовых отношений в спорте было выявлено как положительные, так и отрицательные моменты. Например, не может не радовать тот факт, что в России с каждым годом все больше и больше уделяется внимание специфике трудовых отношений со спортсменами со стороны государства: в ТК РФ есть целая глава, посвященная регулированию спортивных правоотношений, также есть Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров" и, наконец, Федеральный закон «О физической культуре и спорте».

Безусловно, такое пристальное и нарастающее внимание к сфере спортивного права со стороны государства является доказательством актуальности совершенствования правовой системы, регулирующей трудовые отношения в профессиональном спорте. Однако эта правовая система в наше время в России не является полноценной: именно из-за отсутствия правовой базы, охватывающей максимально большее количество аспектов и проблем, трудовые договоры спортсменов и тренеров зачастую содержат положения, противоречащие законодательству (особенно это касается спортивных единоборств).

Также, по субъективному мнению авторов, необходимо на правовом уровне регулировать уход спортсмена «в отставку» - к сожалению, с каждым годом увеличивается количество бывших мировых и олимпийских чемпионов или же «простых» профессиональных спортсменов, которые по завершению своей спортивной карьеры вынуждены владеть жалкое существование. Безусловно, такое положение дел в данном аспекте ведет к огромной проблеме для национального спорта – оттоку молодых перспективных спортсменов за рубеж, которые помимо заключения контрактов с иностранными командами нередко меняют гражданство (ярким примером может служить ситуация в современном российском хоккее).

Изучив Трудовой кодекс РФ и его положения, регулирующие спортивные правоотношения, авторы посчитали необходимым предложить дополнить ст. 348.11 пунктом о дополнительном основании для расторжения спортивного контракта по инициативе спортсмена: в спортивных клубах, к счастью, не часто, но все же иногда имеет место быть физическое или психическое насилие над спортсменом, работодатель может нарушать спортивный режим с целью достижения более высоких результатов за более короткий срок. Пренебрежительное отношение тренеров к физическому и психологическому состоянию спортсменов, а также к медицинским нормам и рекомендациям зачастую приводит к травмам, инвалидности и прекращению трудовой карьеры спортсмена.

Изучив проблему правового регулирования трудовых отношений между профессиональными спортсменами и физкультурно-спортивными организациями, авторы выявили и обосновали ее четкую актуальность и, к сожалению, недостаточность ее проработки на уровне законодательства РФ.

Таким образом, правовой аспект трудовых правоотношений между профессиональными спортсменами и физкультурно-спортивными организациями в нашей стране довольно хорошо развит, но все же имеет некоторые упущения и недостатки. Однако факт постепенно нарастающего внимания к спортивному праву со стороны специалистов в области юриспруденции дает основания строить оптимистические прогнозы на развитие профессионального спорта и его правового регулирования в нашей стране.

### *Список литературы / References*

1. *Алексеев С.В.* Спортивное право России. Правовые основы физической культуры и спорта / С.В.Алексеев. М.: Закон и право, 2012. 671 с.

2. Буянова М.О. Трудовые споры / М.О. Буянова. Москва: Высшая школа, 2013. 909 с.
3. Васильев Р. «Ак Барс» расторг контракт с Зариповым. Что это значит? / Р. Васильев // Бизнес-онлайн Спорт, 2017.
4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sport.business-gazeta.ru/article/197402/> (дата обращения: 21.12.2017).
5. Власов А.А. Трудовое право. Краткий курс лекций / А.А. Власов. - М.: Юрайт, 2011. - 206 с.
6. ГосУслуги. Общее описание услуги ежемесячного денежного содержания спортсменам, тренерам. - режим доступа: <https://gu.spb.ru/188821/traditional/>
7. Иванов В.Д., Орехова А.А., Ракитин М.М. Спортивное право: понятие, предмет, источники, проблемы и перспективы развития / В.Д. Иванов, А.А. Орехова, М.М. Ракитин // Образование и наука в современных условиях, 2016. №4 (9). С. 257-261.
8. Климовицкий П.А. Конец великой карьеры? Зарипова поймали на допинге / П.А. Климовицкий // Спорт-Экспресс, 2017. № 7402. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.sport-express.ru/hockey/khl/reviews/konec-velikoy-karery-zaripov-poluchil-dva-goda-za-doping-1286658/> (дата обращения: 21.12.2017).
9. Лебедева М.А. Сравнительный анализ правового регулирования труда спортсменов в Российской Федерации и Федеративной Республики Германия: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения / М.А. Лебедева; науч. рук. Е.Ю. Забрамная. М., 2016.
10. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. №52 // Российская газета, 2015. 30 ноября. №6841. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2015/11/30/sport-dok.html/> (дата обращения: 21.12.2017).
11. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 апреля 1999 г. №80-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_22930/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22930/) (дата обращения: 11.12.2017).
12. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Учебное пособие. М.: Контракт, 2014. 304 с.
13. Официальный сайт отраслевого агрегатора «Спортивная Россия». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://infosport.ru/organizations/> (дата обращения: 29.03.2021).
14. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов. Москва, 2011.
15. Смирнов Д.А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права / Д.А. Смирнов. М.: Проспект, 2015. 152 с.
16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dokumenty24.ru/trudovoykodeks.html/> (дата обращения: 10.12.2017)
17. Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров в зарубежных странах и российском законодательстве // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина, 2015. № 4. С. 111-123