

К ВОПРОСУ О РЕЖИМЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И СПОРТИВНОМ РЕЖИМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ON THE ISSUE OF WORKING HOURS AND SPORTS REGIME OF PROFESSIONAL ATHLETES IN THE RUSSIAN FEDERATION

G. Popov

Summary. The article is devoted to the institutions of the working time regime and the sports regime of special subjects of labor law — professional athletes. The author proves the inapplicability of working time regimes provided for by the Labor Code of the Russian Federation to the regulation of athletes' activities. An attempt is made to analyze the legal nature of a specific institution of a sports regime. In conclusion, conclusions are drawn about the need to amend the labor legislation of the Russian Federation.

Keywords: working hours, sports mode, professional athletes, professional sports, regulation of the work of professional athletes.

Попов Григорий Анатольевич

Аспирант

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

г. Москва

grigoriyp@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена институтам режима рабочего времени и спортивного режима особых субъектов трудового права — профессиональных спортсменов. Автором доказывается неприменимость режимов рабочего времени, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, к регулированию деятельности спортсменов. Предпринята попытка анализа правовой природы специфического института спортивного режима. В завершении сделаны выводы о необходимости внесения поправок в трудовое законодательство Российской Федерации.

Ключевые слова: режим рабочего времени, спортивный режим, профессиональные спортсмены, профессиональный спорт, регулирование труда профессиональных спортсменов.

Развитие профессионального спорта, роль которого в современном мире крайне велика, невозможно представить без соблюдения прав и законных интересов, надлежащего правового регулирования деятельности его главных субъектов — спортсменов. Устранение противоречий, пробелов и иных правовых проблем, к сожалению, существующих в регламентации правоотношений атлетов, должно стать одной из основных целей российского законодателя. В рамках настоящей статьи будут рассмотрены коллизии, выявленные нами при изучении институтов режима рабочего времени и спортивного режима.

В настоящее время отношения между профессиональными спортсменами и спортивными организациями (клубами) регулируются нормами трудового права (это стало возможным в результате издания Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 28.02.2008 N13-ФЗ, который дополнил Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N197-ФЗ (далее также — Трудовой кодекс, ТК РФ) главой 54.1, получившей название «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров») [3]. Это означает, что к таким отношениям стороны вынуждены применять положения трудового

законодательства, а также руководствоваться нормами институтов отрасли трудового права (в том числе, института рабочего времени и его подинститута — режима рабочего времени) [1 1].

Под режимом рабочего времени понимают совокупность норм, отражающих распределение рабочего времени в течение определённого календарного периода [2].

Элементами режима рабочего времени в соответствии ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации являются: продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней [2].

В соответствии с ТК РФ в трудовых договорах с работниками (а, значит, и со спортсменами, в частности) могут быть предусмотрены следующие режимы рабочего времени: ненормированный рабочий день; работа в режиме гибкого рабочего времени; сменная работа; разделение рабочего дня на части [1].

С.В. Алексеев считает, что спортсменам, как правило, устанавливается режим ненормированного рабочего дня [8, с. 61].

Это подтверждается, в частности, рекомендуемой формой трудового договора спортсмена, предусмотренной в Регламенте Российского футбольного союза (РФС) по статусу и переходам (трансферу) футболистов [6].

В соответствии с п. 6.1. ст. 6 указанной формы работнику (футболисту) устанавливается ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым работник может по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливаемой трудовым законодательством Российской Федерации [6].

Определение ненормированного рабочего дня, содержащееся в данной статье, почти дословно повторяет дефиницию, предусмотренную ст. 101 ТК РФ [2].

Представляется, что такой подход к регулированию деятельности спортсменов не может считаться верным.

В каких случаях у работодателя (клуба) может возникнуть необходимость привлечь атлета к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени? Во-первых, для этого работодатель должен располагать объективными причинами, обосновывающими необходимость выполнения трудовой функции после окончания рабочего дня. Во-вторых, работодателю следует принять во внимание важнейший признак ненормированного рабочего дня — эпизодический характер привлечения спортсмена к труду, что в свою очередь свидетельствует о том, что предусмотреть или планировать необходимость такой работы порой сложно [9, с. 416].

Характерны ли эти признаки для деятельности в сфере профессионального спорта? На наш взгляд, это не так.

Подчеркнём, что львиную долю рабочего времени спортсмена составляет время тренировок и участия в соревнованиях, поэтому можно предположить, что если привлечение спортсмена к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени и возможно, то только в рамках тренировочных или непосредственно соревновательных мероприятий.

Что касается тренировок, то они, как правило, планируются заранее: тренировочные мероприятия долж-

ны выполняться систематически и по определённой графику для того, чтобы спортсмены, во-первых, подходили к конкретным матчам на пике формы, а, во-вторых, не теряли эту самую форму на протяжении длительного спортивного сезона. Поэтому нельзя говорить о сложности заранее предусмотреть выполнение такой работы.

Слабо верится и в то, что возникнет необходимость выполнения «тренировочной работы» после окончания рабочего дня (или до его начала). Ведь тренировки в командных видах спорта, как правило, коллективные, они осуществляются в присутствии всех членов спортивной команды и, как уже отмечалось, по заранее составленному графику, где точно известны временные промежутки тренировочных мероприятий, которые не выходят за рамки установленной продолжительности рабочего времени (ведь продолжительные тренировки вредны и опасны для здоровья атлетов).

Можно предположить, что некоторые спортсмены продолжают тренироваться после того, как занятия завершились для других атлетов, по так называемому индивидуальному графику. Но, исходя из информации, публикуемой самими клубами в рамках отчётов о подготовки к матчам и т.п. на официальных сайтах и в социальных сетях, индивидуальные тренировки проводятся в одно и то же время с групповыми (отличаются только упражнения, степень физической нагрузки и т.д.) [12]. То есть спортсмены, тренирующиеся в общей группе и индивидуально, всё равно присутствуют на спортивных объектах одновременно (просто одни могут заниматься на футбольном поле, а другие — в тренажёрном зале), и ни у одной из групп «переработки» (работы за пресловутыми рамками нормальной продолжительности рабочего времени) не возникает.

Хотелось бы обозначить также, что разделение тренировок спортсменов во времени негативно сказалось бы на других непосредственных участниках тренировочного процесса — тренерах, которые будут вынуждены «перерабатывать» и терять драгоценное время (которое можно было бы потратить на иную работу — методическую, организационную, творческую (изучение соперника, разработка новых тренировочных упражнений, анализ трансферного рынка и т.п.), занимаясь с несколькими группами атлетов. Нанимать же тренеров специально для проведения занятий с «индивидуалами» экономически нецелесообразно. Гораздо удобнее проводить тренировочные мероприятия со всеми группами спортсменов одновременно, но на разных тренажёрах, используя разные методики тренировок и т.п., что, собственно, и происходит на деле сейчас.

Всё это говорит о том, что спортсменам нет смысла оставаться на базе или спортивном объекте «после уроков» или приезжать до их начала, а объективные причины, которые позволили бы сделать это работодателю по собственной инициативе, попросту отсутствуют. Работодатель, конечно, может найти надуманную причину и оставить спортсмена тренироваться дальше в качестве воспитательной меры, но тут налицо злоупотребление административной властью.

Таким образом, ненормированный рабочий день не может быть подведён под тренировочную деятельность.

Участие в спортивных соревнованиях как часть трудовой функции спортсмена также признакам ненормированного рабочего дня не отвечает. Во-первых, необходимость такой работы более чем очевидна, поскольку календарь спортивных соревнований всегда заранее известен. Во-вторых, объективная надобность выполнения какой-либо работы по окончании рабочего дня, как правило, отсутствует: завершением спортивного соревнования завершается и рабочий день.

Таким образом, ненормированный рабочий день к регулированию деятельности спортсменов быть применён не может, поскольку подобный режим не учитывает специфику профессионального спорта и отношений в нём [11].

Альтернативный подход предусмотрен Правовым Регламентом Континентальной хоккейной лиги (КХЛ). В соответствии со Стандартными формами контрактов, содержащимися в указанном Регламенте, для хоккеистов устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени [7].

Согласно ст. 102 ТК РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон [2].

Иными словами, режим гибкого рабочего времени — это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов организации допускается (в установленных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. Подобная дефиниция содержится в Постановлении Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. N162/12–55 «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» [4]. В 2017 г. в результате издания Приказа

Министерства труда N415 данное постановление было признано недействующим, однако суть режима, как представляется, осталась прежней, равно как составляющие его элементы.

Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются:

- ◆ переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
- ◆ фиксированное время — время обязательного присутствия на работе всех работающих по графику гибкого времени в данном подразделении предприятия.

Никто не будет отрицать того факта, что «фиксированное время» является элементом режима рабочего времени спортсмена, например, хотя бы в силу того факта, что спортивные соревнования (футбольные, хоккейные и иные матчи по командным видам спорта) требуют присутствия всех спортсменов команды.

Однако, как кажется, «переменное время» для режима рабочего времени спортсмена нехарактерно. Атлет в командных видах спорта сильно зависит от коллектива — спортивной команды, поэтому необходимости в том, чтобы начинать работу или заканчивать её по своему усмотрению, попросту нет.

Тренировочные мероприятия в большинстве случаев являются командными (отработка комбинаций, тактические разборы и т.п. выполняются всеми спортсменами совместно), индивидуальные же упражнения также, как правило, выполняются при участии всех членов команды (потому что, несмотря на то что они выполняются каждым спортсменом индивидуально, упражнения являются идентичными). Индивидуальные упражнения, как говорилось выше, могут выполняться в отдельной группе (допустим, если игрок травмирован), но всё-таки параллельно с группой основной (то есть время нахождения «на работе» будет у этих групп спортсменов совпадать). То есть о саморегулировании (что говорит о широкой свободе для спортсмена, которая не вяжется с необходимостью постоянной работы в коллективе) начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня говорить не приходится.

Кроме того, для работодателя финансово невыгодна «трудовая деятельность» одного или нескольких спортсменов, тренирующихся в отрыве от команды. Если в офисе работник может прийти на работу или уйти с неё раньше, не нанеся при этом серьёзных финансовых потерь работодателю (условные включенный компьютер и свет над рабочим местом вряд ли сильно

скажутся на расходах компании), то в профессиональном спорте всё обстоит иначе. Едва ли хоккейный клуб станет задействовать хоккейную площадку (или даже ледовую арену), а, помимо того, и тренерский персонал для того, чтобы пара хоккеистов могла начать работу пораньше, чтобы потренировать определённые навыки.

Следовательно, можно констатировать, что применение режима гибкого рабочего времени для регулирования деятельности спортсменов не уместно. Представляется, что такой режим не может учесть все её аспекты и особенности [11].

Следующий режим рабочего времени, который необходимо рассмотреть,— это сменная работа.

Согласно ст. 103 ТК РФ сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг [2].

В соответствии с комментарием к Трудовому кодексу Российской Федерации под редакцией Ю.П. Орловского, введение сменной работы является необходимым, поскольку обеспечивает функционирование производственного процесса, когда его длительность превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (например, в непрерывно действующих организациях) либо возможным, когда работодатель преследует цель эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (например, в организациях, обслуживающих население) [9, с. 422]. Вполне очевидно, что ни один из этих критериев введения сменного режима рабочего времени не может быть применим в сфере профессионального спорта.

Сменный режим может быть установлен на таких производствах, остановка работы которых может вызвать простой в отраслях народного хозяйства или сбой в них, в службах экстренной помощи (полиция, пожарные и медицинские службы и т.п.), в учреждениях сферы услуг (круглосуточные магазины, рестораны, отели), в предприятиях, обеспечивающих функционирование транспортной системы и т.п. Сфера спорта в этом перечне была бы явно лишней.

С практической точки зрения введение сменного режима рабочего времени в спортивных клубах бессмысленно и даже вредно для организации тренировочного процесса.

Как уже говорилось, тренировочные и уж тем более соревновательные мероприятия в сфере профессионального спорта осуществляются при присутствии всех членов коллектива — спортивной команды. Деление коллектива на группы — смены — не позволит извлечь максимальную пользу из практических и теоретических занятий и уж точно не приведёт к оптимизации тренировочного процесса. Даже в хоккее, где условные «смены» можно выделить (речь о командных «звеньях»), подобное деление преимуществ не даст: во-первых, «звенья» ввиду травм хоккеистов и изменчивости тактических построений не постоянны и подвержены частой ротации; во-вторых, большинство тренировочных мероприятий (теоретические или занятия по тимбилдингу) обязательны для всех членов коллектива и могут быть проведены только тогда, когда все атлеты «в сборе». Наконец, создавать в команде определённые группы и обособлять их от других таких же групп крайне вредно, и точно скажется на внутрикомандном климате. Команда должна быть единым целым, как бы громко это ни звучало.

Таким образом, режим сменной работы в отношении спортсменов также не может быть применим [11].

В литературе высказывались идеи об установлении спортсменам такого режима рабочего времени, как разделение рабочего дня на части [10, с. 60].

В соответствии со ст. 105 ТК РФ на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделён на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы [2].

По словам автора, это позволило бы оптимизировать проведение тренировок спортсменов, а также распределить нагрузку на спортивный инвентарь и оборудование [10, с. 60].

Относительно второй части данного утверждения хотелось бы выразить сомнение. Аргументы в защиту этого положения автором не приводятся, оно приводится как вполне очевидный факт, хотя это не так. Совершенно не понятно, каким образом установление режима рабочего дня в форме разделения его [дня] на части повлияет на амортизацию оборудования: едва ли условные клюшки будут ломаться, а мячи рваться реже.

Утверждение относительно оптимизации проведения тренировок любопытно и заслуживает внимания. Как заявляет С.С. Лавров, целесообразно установить

спортсмену режим таким образом, чтобы первые четыре часа (стандартное, по мнению автора, время одной сессии тренировочных мероприятий) атлет отработывал с восьми часов утра (утренняя тренировка), затем следовало бы предоставить спортсмену время на отдых и восстановление, после чего, во второй половине дня, атлет должен вернуться к тренировочному процессу (вечерняя тренировка).

Думаем, что автором «нарисована» идеальная модель. На деле же заранее предусмотреть продолжительность каждой из частей рабочего дня, время начала и окончания этих рабочих частей крайне сложно. Тренировочные мероприятия в спортивных командах всегда начинаются в разное время, а количество тренировок каждый день не фиксировано (что, однако, не отменяет того факта, что они всегда заранее предусмотрены и запланированы в целях, озвученных при анализе ненормированного рабочего дня). Например, в день игры (спортивного соревнования) проводится, как правило, только одна тренировка (так называемая предыгровая), и её продолжительность меньше, чем в иные дни (чтобы спортсмены не вышли на матч измождёнными). В день после игры характер, продолжительность и число тренировок также отличаются (атлетам нужно восстановить силы, и две тренировочные сессии по 3–4 часа могут оказать губительное воздействие на организм спортсмена). В определённые дни может возникнуть необходимость провести исключительно теоретическое занятие, не проводя физических занятий в тренажёрном зале или «на льду». Из этого следует, что может быть задействована лишь одна «часть» рабочего дня. При этом искусственно выдумывать какую-либо работу во второй и последующих «частях» рабочего дня — значит подстраиваться под режим, хотя режим должен быть подстроен под тренировочный процесс в частности и спортивную деятельность в целом.

Следовательно, применение режима разделения рабочего дня на части также не может считаться образцовым вариантом, при котором возможно максимально эффективное регулирование отношений в сфере спорта [11].

Таким образом, мы приходим к следующему выводу: ни один из режимов рабочего дня, закреплённых в Трудовом кодексе РФ (ненормированный рабочий день, режим гибкого рабочего времени, сменная работа, разделение рабочего дня на части) не может учесть специфику и особенности деятельности спортсменов, а потому не может быть применен к отношениям между атлетом и спортивной организацией (клубом) [11].

Мы стоим перед серьёзной проблемой, для решения которой усматривается следующее решение. В от-

ношении спортсменов необходимо предусмотреть иной режим работы (условно назовём его «режим работы спортсмена») в рамках трудового законодательства, отличный от тех, что уже закреплены в ТК РФ. Такой режим должен учитывать специфику профессионального спорта, отвечать всем аспектам деятельности спортсменов, которая, очевидно, не похожа на деятельность других субъектов трудового права.

В контексте анализа режима рабочего времени спортсменов неизбежно упоминается так называемый спортивный режим. Согласно ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор условием (среди прочих) является условие об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем [2]. Сам Кодекс не поясняет, что скрывается под данным термином, однако это косвенно делает Постановление Пленума Верховного Суда РФ N52 в п. 14: 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 спортивного режима по вине спортсмена, к последнему может быть применено дисциплинарное взыскание [5].

До сих пор правовая природа спортивного режима остаётся неопределённой, и ведутся споры о том, является ли он отдельным институтом трудового права или представляет собой феномен иной отрасли права (например, спортивного), а также о том, каково его соотношение с институтом рабочего времени (а, если быть точным, с его подинститутом — режимом рабочего времени).

По-видимому, ответ на вопрос о соотношении очевиден. Определение спортивного режима, представленное в Постановлении Пленума «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» совершенно не соотносится с легальной дефиницией режима рабочего времени, нашедшей своё отражение в ст. 100 ТК РФ (хотя бы в силу того, что режим рабочего времени не предполагает обязанность работника соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, личный режим, правила морали и нрав-

ственности). Поэтому спортивный режим нельзя считать разновидностью режима рабочего времени (своего рода режимом рабочего времени для спортсменов), это разные институты, фактически не имеющие ничего общего друг с другом. Следовательно, ключевой задачей должен признаться поиск ответа на вопрос о том, институтом какой отрасли права является институт спортивного режима [11].

Полагаем, что указанный институт трудовым правом считать нельзя. Как было указано выше, работодатель (физкультурно-спортивная организация) имеет право применить к спортсмену дисциплинарные взыскания за несоблюдение им спортивного режима. Иными словами, работодатель может возложить на работника обязанность по соблюдению трудовой дисциплины во внерабочее время (во время отдыха работника) под угрозой применения к нему санкций. Подобная конструкция, вне всякого сомнения, противоречит духу российского трудового права, поскольку имеет место быть нарушение одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений — обеспечения права на отдых, установленного ст. 2 Трудового кодекса. Можно пойти дальше и сказать, что подобная конструкция вообще нарушает конституционное право на отдых (ст. 37 Конституции Российской Федерации) [1].

Отметим, что в соответствии с ТК РФ время отдыха — это время, в которое работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое (что в данном случае более важно) он может использовать по своему усмотрению (ст. 106) [2]. Время отды-

ха, как бы высокопарно это ни звучало, священо и свободно от любых (за исключением ряда случаев, указанных в ст. 113 ТК РФ) посягательств со стороны кого бы то ни было (главным образом, работодателя). Но можно ли говорить об использовании времени отдыха «по своему усмотрению», когда к работнику в это самое время не только предъявляются самые разнообразные обязанности, но и грозят санкции за их неисполнение? Думается, что нет. Таким образом, стоит признать, что спортивный режим институтом трудового права не является.

Однако спорить о важности и необходимости соблюдения спортсменами режима питания, запретов на употребление алкогольной продукции, запретов на курение и прочего (личного режима как составной части режима спортивного) бессмысленно и глупо. Подобные требования должны предъявляться к атлетам, а последние должны их соблюдать, ведь спорт требует больших жертв ради достижения больших спортивных высот. Поэтому институт спортивного режима очень важен, но его место не в отрасли трудового права, а в отрасли права молодой, но активно развивающейся отрасли спортивного [11].

Подводя итог работе, следует сказать, что в настоящее время в регламентации трудовой деятельности профессиональных спортсменов существуют проблемы, которые требуют скорейшего решения посредством внесения поправок в законодательство. Приведённые примеры, касающиеся режима рабочего времени и спортивного режима атлета, к сожалению, лишь небольшая часть всех тех коллизий и противоречий, существующих в профессиональном спорте.

ЛИТЕРАТУРА

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N6-ФКЗ, от 30.12.2008 N7-ФКЗ, от 05.02.2014 N2-ФКЗ, от 21.07.2014 N11-ФКЗ, от 14.03.2020 N1-ФКЗ) // опубликован на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) 4 июля 2020 г.
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N1 (ч. 1), ст. 3.
3. Федеральный закон от 28.02.2008 N13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 03.03.2008, N9, ст. 812.
4. Постановление Госкомтруда СССР N162, ВЦСПС N12–55 от 30.05.1985 «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» // «Бюллетень Госкомтруда СССР», N11, 1985. Документ утратил силу на территории РФ в связи с изданием Приказа Минтруда России от 10.05.2017 N415.
5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, февраль 2016 г., N2.
6. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов // Утверждён в новой редакции Постановлением Исполкома РФС № 206.4 от 23.06.2022 г.
7. Правовой регламент КХЛ (сезоны 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025) // Утверждён Советом директоров ООО «КХЛ» (протокол № 119 от 27 июля 2021 года). С изменениями, утверждёнными Советом директоров ООО «КХЛ» (протокол № 130 от 29 марта 2022 года, протокол № 133 от 27 июля 2022 года).

8. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» / С.В. Алексеев; под ред. П.В. Крашенинникова. — 2-е изд., переаб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. — 647 с.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. — М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014. — 1680 с.
10. Лавров С.С. Особенности рабочего времени и времени отдыха спортсменов (тренеров): магистерская диссертация. Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономик». Москва. 2017. — 112 с.
11. Попов Г.А. Особенности нормативного регулирования рабочего времени и времени отдыха спортсменов и тренеров: магистерская диссертация. Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономик». Москва. 2021. — 122 с.
12. Месяц работы позади. Не сбавляем оборотов! // Официальный сайт футбольного клуба «Спартак Москва». 8 февраля 2019. [Электронный ресурс]. — URL: https://spartak.com/news/2019-02-08-mesyats_raboty_pozadi_ne_sbavlyayem_oborotov.

© Попов Григорий Анатольевич (grigoriyp@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»