

СПОРТ: ЭКОНОМИКА, ПРАВО, УПРАВЛЕНИЕ

1
2021

Научно-практическое и информационное издание. Зарегистрировано в Комитете РФ по печати.
ПИ № ФС77-33099 от 12.09.2008. Издается с 2003 года.

Издается 2 раза в полугодие

Учредитель: Издательская группа «ЮРИСТ»

Журнал издается совместно с Комиссией по спортивному праву Ассоциации юристов России
и Комиссией по спортивному праву Общественного совета Министерства спорта Российской Федерации

Главный редактор ИГ «Юрист»:
Гриб Владислав Валерьевич

Председатель редакционного совета ИГ «Юрист»:
Степашин Сергей Вадимович

Председатель редакционного совета /
попечительского совета —
научный руководитель журнала:
Крашенинников Павел Владимирович

Редакционный совет / Попечительский совет:

Бариев Марат Мансурович
Блажеев Виктор Владимирович
Брусникина Ольга Александровна
Васильев Владимир Абдуалиевич
Винер-Усманова Ирина Александровна
Емельяненко Федор Владимирович
Жуков Александр Дмитриевич
Журова Светлана Сергеевна
Иванов Сергей Борисович
Кабеева Алина Маратовна
Карелин Александр Александрович
Клиничев Франц Адамович
Колобков Павел Анатольевич
Коновалов Александр Владимирович
Макаров Андрей Михайлович
Манылов Игорь Евгеньевич
Морозов Олег Викторович
Нарышкин Сергей Евгеньевич
Неверов Сергей Иванович
Паршикова Наталья Владимировна
Родина Ирина Константиновна
Сафин Марат Мубинович
Тихонова Катерина Владимировна
Толстых Николай Александрович
Усманов Алишер Бурханович
Федоров Александр Вячеславович
Фетисов Вячеслав Александрович
Шойгу Ирина Александровна

Главный редактор:
Алексеев Сергей Викторович

Редакционная коллегия:

Александров Станислав Витальевич
Белякова Мария Юрьевна
Бриллиантова Александра Михайловна
Буянова Марина Олеговна
Васильев Владимир Абдуалиевич
Воевода Алексей Иванович
Волкова Ольга Николаевна
Воронин Юрий Викторович
Выходец Игорь Трифанович
Гостев Руслан Георгиевич
Еремин Сергей Александрович
Карелин Александр Александрович
Карякин Владимир Викторович
Катков Владимир Юрьевич
Кузнецов Дмитрий Леонович
Моисеев Алексей Владимирович
Овчинникова Наталья Александровна
Песков Анатолий Николаевич
Попов Александр Владимирович
Сараев Владимир Васильевич
Саттаров Нурулла Гарифуллович
Сильнов Андрей Александрович
Усанов Владимир Евгеньевич
Чубаров Вадим Витальевич
Шалаев Владимир Тимофеевич
Шаповалов Андрей Викторович

Заместители главного редактора
ИГ «Юрист»:

Бабкин А.И., Бельх В.С., Ренов Э.Н.,
Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:
Швецова О.А.

Центр редакционной подписки:
Тел.: (495) 617-18-88 (многоканальный)

В номере:

Алексеев С.В., Бариев М.М., Столяров С.Е., Кашехлебова Е.А.

К вопросу о гармонизации законодательства
о физической культуре и спорте и об образовании 5

Братановский С.Н. Особенности государственного регулирования
в сфере физической культуры и спорта 9

Захарова Л.И., Смыр М.Р. Нормы, применимые к существу
трансграничных спортивных споров в CAS 11

Каманцев П.Ю., Пелых А.Ю. Этические расследования в спорте:
как завоевать доверие и повысить экономическую
привлекательность (часть 1) 17

Мельник В.Н. Правомерность механизмов денежного наказания,
применяемых к спортсмену со стороны работодателя
за ненадлежащее выполнение трудовой функции спортсмена
как работника 20

Пономарева Е.А. Образовательные детерминанты
антидопинговой трансформации в российском спорте 23

Самсонов И.И. А будет ли Минспорт России?.. Или об ином подходе
к гармонизации законодательства об образовании
и физической культуре и спорте 26

**Филимонова С.И., Андрущенко Л.Б., Алмазова Ю.Б.,
Аверясова Ю.О., Гостева С.Р.** Политическое и правовое поля —
главные детерминанты развития современного пространства
физической культуры и спорта 30

Юрлов С.А. История нормативного регулирования права
на участие в спортивных соревнованиях. Часть I :
эпоха древних спортивных соревнований 34

Полная или частичная перепечатка авторских материалов
без письменного разрешения авторов статей или редакции преследуется по закону.

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией
при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для публикации
основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук.

Журнал включен в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Плата с авторов за публикацию статей не взимается.

Мнение редакции может не совпадать с мнением автора.

Номер подписан в печать: 16.03.2021.

Дата выхода в свет: 25.03.2021.

ISSN 2070-2175

eLIBRARY.RU

Адрес редакции / издателя: 115035, г. Москва, Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7.

Тел./факс: (495) 953-91-08. E-mail: avtor@lawinfo.ru

Отпечатано в ООО «Национальная полиграфическая группа»

Адрес типографии: 248031, г. Калуга, ул. Светлая, д. 2. Тел. (4842) 70-03-37.

Формат 60x90/8. Тираж 2000 экз.

Подписной индекс по каталогам: Объединенный каталог. Пресса России — 15095.

качестве этического нарушения, рассматривается не только сам факт наличия конфликта интересов, но и утаивание информации о явном или скрытом конфликте интересов. Режим информационной открытости позволит судьям

по умолчанию находиться вне подозрений. При этом сокрытие такой информации необходимо расценивать как маркер неблагонадежности судьи и принимать это во внимание при проведении этического расследования.

DOI: 10.18572/2070-2175-2021-1-20-23

ПРАВОМЕРНОСТЬ МЕХАНИЗМОВ ДЕНЕЖНОГО НАКАЗАНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫХ К СПОРТСМЕНУ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ СПОРТСМЕНА КАК РАБОТНИКА

МЕЛЬНИК ВАСИЛИЙ НИКОЛАЕВИЧ,
аспирант Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)
Tmelnik@mail.ru

Данная статья посвящена проблематике использования механизмов денежного наказания, применяемых к спортсмену со стороны работодателя за ненадлежащее выполнение трудовой функции спортсмена как работника. Анализируется правомерность использования денежных штрафов в виде дисциплинарного взыскания, налагаемых на спортсмена со стороны работодателя. Отдельно анализируется механизм денежного наказания в виде системы депремирования, применяемого к спортсмену со стороны работодателя. Автором предлагаются идеи урегулирования и гармонизации норм, связанных с механизмом денежного наказания, применяемого к спортсмену со стороны работодателя за ненадлежащее выполнение трудовой функции спортсмена как работника.

Ключевые слова: дисциплинарное взыскание, денежный штраф, система премирования, система депремирования, спортсмены.

LEGALITY OF FINANCIAL PUNISHMENT MECHANISMS APPLICABLE TO A SPORTSMAN BY AN EMPLOYER FOR UNDUE PERFORMANCE OF THE SPORTSMAN'S LABOR FUNCTION AS AN EMPLOYEE

MELNIK VASILIIY N.
Postgraduate Student of the National Research University
Higher School of Economics (NRU HSE)

This article is devoted to the problems of imposing of a monetary penalty on an athlete as an employee by the employer for improper performance of labor duties. The author scrutinizes the mechanism of using monetary fines as a disciplinary sanction imposed on an athlete by the employer. The subject of a separate study is a system of "de-bonuses" applied to an athlete by the employer. The author formulates proposals for the regulations improvement regulation and harmonization of norms related to the mechanism of monetary punishment applied to of imposing of a monetary penalty on an athlete as an employee by the employer for improper performance of labor duties.

Keywords: disciplinary action, monetary fine, bonus system, deprivation system, athletes.

Как верно отмечает Щепилова Ю.Б., «проблема эффективного применения мер дисциплинарной ответственности в правовой науке и практике всегда имела и до настоящего времени сохраняет свою исключительную важность»¹.

Сфера спорта не является исключением из данного высказывания Щепиловой Ю.Б.

Так, мы все чаще и чаще стали сталкиваться с новостными лентами, в которых говорится о том, что на того или иного спортсмена был наложен денежный штраф со стороны работодателя в качестве дисциплинарного взыскания.

Например, 12 мая 2020 г. появилась информация, что футбольный клуб «Крылья Советов» собирается подвергнуть штрафным санкциям за публичные высказывания своего спортсмена на основании нарушения положения

клуба о дисциплинарных взысканиях². Стоит отметить, что сумма вменяемого спортсмену денежного штрафа была достаточно большой.

Сразу после появления данной новости возобновились дискуссии о правомерности наложения дисциплинарного взыскания в виде денежного штрафа на спортсмена со стороны работодателя.

При этом, как отмечает Рузаева Е.М., штраф как мера дисциплинарного взыскания не является новой в российском трудовом праве³. Кроме того, она указывает, что «ряд авторов поддерживает идею введения штрафов за

² Чернов Е. Сумма штрафа вратаря «Крылья Советов» за критику правительства составила 1,4 млн рублей // Коммерсантъ. Волга. Самара. 2020. 12 мая.

³ Рузаева Е.М. Специальная дисциплинарная ответственность как следствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей // Вопросы российского и международного права. 2016. № 2. С. 111–126.

¹ Щепилова Ю.Б. Проблема эффективности применения дисциплинарных взысканий // Вестник Российской правовой академии. 2007. № 4. С. 82–84.

нарушение трудовой дисциплины, полагая, что это будет способствовать надлежащему правовому регулированию и окажет позитивное воздействие на отношение работников к своим трудовым обязанностям»⁴.

С другой стороны, Жукова Ю.А. отмечает, что «легализация дисциплинарного штрафа предоставит работодателю право во всех случаях воспользоваться данной мерой. Пока не создан реальный, действенный правовой механизм обеспечения прав работников, предложение о введении денежных штрафов является преждевременным»⁵.

В этой связи автор видит необходимым рассмотреть правомерность денежного штрафа, налагаемого на спортсмена в качестве дисциплинарного взыскания.

Согласно частям 1 и 2 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), «за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания»⁶.

Из положений данной статьи четко и ясно видно, что денежный штраф не является дисциплинарным взысканием, которое может наложить работодатель на спортсмена, поскольку ч. 4 ст. 192 ТК РФ закрепляет невозможность применения «дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине»⁷. Кроме того, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине не предусмотрена возможность наложения денежного штрафа на спортсмена в качестве дисциплинарного взыскания.

Таким образом, выходит, что использование денежного штрафа, налагаемого на спортсмена со стороны работодателя в качестве денежного взыскания, носит абсолютно непропорциональный характер.

Аналогичные выводы делает Чиканова Л.А., давая комментарий к гл. 30 ТК РФ: «Применение за совершение дисциплинарного проступка любого другого взыскания, не предусмотренного ТК РФ, федеральными законами или уставами (положениями) о дисциплине, установленными федеральными законами, является незаконным (например, взыскание штрафа)»⁸.

При этом, как отмечает Щепилова Ю.Б., «такая мера дисциплинарного взыскания, как штраф, остается весьма действительной, хотя и незаконной формой наказания провинившегося работника»⁹.

Аналогичное положение ст. 192 ТК РФ закреплено в ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее —

ТК РБ): «За совершение дисциплинарного проступка наематель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение»¹⁰.

Данный факт закрепления в законодательстве Республики Беларусь аналогичного положения ст. 192 ТК РФ свидетельствует о близости правовых систем. При этом как на территории Российской Федерации, так и на территории Республики Беларусь существует вариант обхода положений ст. 192 ТК РФ и ст. 198 ТК РБ ввиду дублирования положений данных норм.

В действительности у работодателя существует возможность наложения условного денежного штрафа на спортсмена на основании системы премирования.

Под системой премирования автор понимает установленную систему денежных выплат со стороны работодателя работнику в качестве поощрения работника за выполненную работу, закрепленную в положениях о премировании, коллективном договоре, соглашениях либо трудовом договоре, заключенном с работником. Законодательством не конкретизированы случаи премирования работника. У каждого работодателя установлена своя собственная, индивидуальная система премирования.

На взгляд автора, именно отсутствие конкретизированных закрепленных в законодательстве случаев обязательного премирования работников приводит к депремированию. Под депремированием автор понимает установленную работодателем систему уменьшения или лишения премии работника, закрепленную в положениях о премировании, коллективном договоре, соглашениях либо трудовом договоре, заключенном с работником.

Стоит отметить, что случаи, которые могут служить основанием для снижения размера премии или ее лишения, должны иметь объективный характер. Данный перечень фиксируется в положениях о премировании, коллективном договоре, соглашениях либо трудовом договоре, заключенном с работником.

В этой связи, равно как и с системой премирования, законодательно не установлен четкий перечень случаев применения депремирования со стороны работодателя по отношению к работнику. Как результат, у каждого работодателя установлена своя собственная, индивидуальная система депремирования. Исходя из этого, работодатели прописывают в своих системах депремирования самые разнообразные положения. Например, встречаются случаи уменьшения или лишения премии спортсмена за нарушение установленного у работодателя спортивного режима спортсмена.

Под спортивным режимом принято понимать «соблюдение не только 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, соблюдение режима питания, поддержания весовой категории, запретов на курение, употребление алкогольной продукции, занятие физическими упражнениями помимо тренировочных

⁴ Там же.

⁵ Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. 22 с.

⁶ Статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

⁷ Там же.

⁸ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2014. С. 700.

⁹ Щепилова Ю.Б. Указ. соч.

¹⁰ Статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З. URL: <https://xn----ctbfvc3abdqybq.xn--90ais/>

мероприятий, проводимых работодателем), следование нормам морали и нравственности и т.д.»¹¹.

При этом «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 (ст. 192, 193 ТК РФ)»¹².

На взгляд автора, корректно будет отобразить, что определение спортивного режима и возможность применения дисциплинарного взыскания за нарушения спортивного режима закреплены не в нормативно-правовом акте, а в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»¹³ (далее — Постановление Пленума ВС РФ № 52).

Данный факт вызывает недоумение, поскольку спортивный режим для спортсмена устанавливается для всех видов спорта, и не совсем понятно, почему в течение пяти лет после опубликования Постановления Пленума ВС РФ № 52 определение спортивного режима не было закреплено в нормативно-правовом акте.

Кроме того, положения Постановления Пленума ВС РФ № 52 оговаривают возможность применения к спортсмену за невыполнение планов подготовки к спортивным соревнованиям дисциплинарного взыскания (ст. 192, 193 ТК РФ), при этом отдельно не оговорена возможность неиспользования со стороны работодателя по отношению к спортсмену системы депремирования.

Таким образом, на практике возникает ситуация, при которой работодатель прописывает в своем положении о премировании условия снижения или лишения премии за нарушения спортивного режима, которые могут быть выражены в опоздании на тренировку, неявке на тренировку, наборе лишнего веса, неявке на спортивные сборы и т.д. Как результат, данные условия преобразуют систему депремирования в законную рабочую альтернативу взысканию денежного штрафа со спортсмена в качестве дисциплинарного взыскания, так как спортсмен все равно несет финансовые потери.

Аналогичная ситуация ввиду близости правовых семей сложилась и в Республике Беларусь.

На взгляд автора, сложившийся подход к использованию системы депремирования в качестве подмены денежного штрафа, налагаемого на спортсмена, со стороны работодателя является неправильным. Поскольку законодательно не установлены случаи использования системы депремирования, каждый работодатель определяет такие случаи самостоятельно, что опять же, на взгляд автора, неправильно; нам необходимо прийти к единому знаменателю, гармонизировать нормы.

В этой связи автор приходит к выводу о необходимости провести реформирование норм, связанных с возмож-

ностью использования механизмов денежного наказания, применяемого к спортсмену со стороны работодателя.

Данное реформирование норм может быть осуществлено двумя путями:

1. Изменение положений ч. 1 и 2 ст. 192 ТК РФ в виде закрепления четвертого дисциплинарного взыскания в форме денежного штрафа.

Подобное предложение высказывалось Скобелкиным В.Н., при этом он предлагал изменить всю систему дисциплинарного взыскания, дополнив ее возможностью снижения заработной платы работника до 25% и введения денежного штрафа в пределах половины месячной тарифной ставки или оклада работника¹⁴.

Кроме того, Рузаева Е.М. отмечает: «В связи с интенсивным развитием экономики, сближением правовых систем государств считаем своевременным и целесообразным рассмотреть вопрос о включении в общий перечень дисциплинарных взысканий такого наказания, как штраф, налагаемый на работника за совершение дисциплинарного проступка, в результате которого для работодателя наступили определенные последствия, влияющие на стабильное функционирование деятельности производства (организации)»¹⁵.

При этом, на взгляд автора, данный путь является радикальным, поскольку он затронет все трудовые отношения.

Более корректной видится возможность внести изменения в ч. 4 ст. 192 ТК РФ в виде закрепления в федеральном законе, уставе возможности работодателем налагать денежный штраф на спортсмена в качестве дисциплинарного проступка. К тому же специально для сферы спорта можно создать акт, подобный Постановлению Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»¹⁶, предполагающий возможность взыскания денежного штрафа работодателем со спортсмена в качестве дисциплинарного проступка. Такой подход позволит применять использование денежного штрафа как меры дисциплинарного взыскания исключительно по отношению к спортсменам.

При этом важно понимать, что в обоих случаях такие изменения положений ст. 192 ТК РФ могут привести к злонамеренному использованию денежного штрафа в качестве дисциплинарного взыскания со стороны работодателей. Ведь работодатель сможет легально не выплачивать часть заработной платы своему спортсмену и аккумулировать денежные средства, предназначенные на заработную плату спортсмену, у себя в карманах. В этой связи также необходимо будет закрепить минимальный и максимальный размер налагаемого денежного штрафа.

И что наиболее важно, на взгляд автора: необходимо создать при Министерстве спорта Российской Федерации (далее — Минспорт России) специализированную организацию, в которую работодатель будет обязан направлять денежную сумму, равную взысканной денежной сумме со спортсмена в качестве дисциплинарного взыскания в виде штрафа. При внедрении данного механизма рабо-

¹¹ Пункт 14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Российская газета. 2015. 30 ноября.

¹² Там же.

¹³ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Российская газета. 2015. 30 ноября.

¹⁴ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт, 1999. С. 262.

¹⁵ Рузаева Е.М. Указ. соч.

¹⁶ Постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

тодатель не сможет аккумулировать денежные средства, предназначенные на заработную плату спортсмену, у себя в карманах. Работодатель будет обязан направить сумму данного денежного штрафа в специальную организацию при Минспорте России, которая, в свою очередь, сможет направить полученные денежные средства на развитие физической культуры, массового спорта. Кроме того, у работодателя при внедрении предлагаемой автором системы не будет возникать стимула по злоупотреблению правом взыскания денежного штрафа со спортсмена, поскольку сумма штрафа все равно не останется у работодателя.

2. Изменение ТК РФ, введение в него определения системы премирования и системы депремирования, закрепление определения спортивного режима применительно к спортсменам.

Литература

1. Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей : автореферат диссертации кандидата юридических наук / Ю.А. Жукова. Пермь, 2005. 22 с.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / ответственный редактор Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. Москва : КОНТРАКТ : ИНФРА-М, 2014. 1678 с.
3. Рузаева Е.М. Специальная дисциплинарная ответственность как последствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей / Е.М. Рузаева // Вопросы российского и международного права. 2016. № 2. С. 111–126.
4. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. Москва : Вердикт, 1999. 372 с.
5. Фалько А. Экс-игрок НБА рассказал, как его наказали за отказ пойти в стрип-клуб / А. Фалько // Чемпионат. 2020. 26 ноября.
6. Чернов Е. Сумма штрафа вратаря «Крыльев Советов» за критику правительства составила 1,4 млн рублей / Е. Чернов // Коммерсантъ. Волга. Самара. 2020. 12 мая.
7. Щепилова Ю.Б. Проблема эффективности применения дисциплинарных взысканий / Ю.Б. Щепилова // Вестник Российской правовой академии. 2007. № 4. С. 82–84.

Данный путь является наименее радикальным, мы просто узаконим систему и утвердим четкие рамки применения системы депремирования.

Отдельно стоит отметить, что какой бы путь использования механизмов денежного наказания, применяемого к спортсмену со стороны работодателя, ни был избран, необходимо четко определить случаи использования данного механизма.

Предложенные автором решения позволяют избежать таких ситуаций, как случившаяся с экс-баскетболистом НБА Шоном Брэдли, которого работодатель обязал оплатить денежный штраф за отказ Шона Брэдли посетить обязательную встречу игроков клуба, проходящую в стриптиз-клубе¹⁷.

¹⁷ Фалько А. Экс-игрок НБА рассказал, как его наказали за отказ пойти в стрип-клуб // Чемпионат. 2020. 26 ноября.

DOI: 10.18572/2070-2175-2021-1-23-25

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ АНТИДОПИНГОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В РОССИЙСКОМ СПОРТЕ

ПОНОМАРЕВА ЕЛЕНА АНАТОЛЬЕВНА,

доцент кафедры менеджмента, маркетинга и внешнеэкономической деятельности им. И.Н. Герчиковой
Московского государственного института международных отношений (университет)
Министерства иностранных дел Российской Федерации,
кандидат экономических наук
pea.mgimo@gmail.com

В современной России ведется большая работа по регулированию антидопинговой политики: усиливается социальная значимость физической культуры и спорта, антидопинговые проекты становятся приоритетными в государственной политике. Сотрудничество между профильными государственными, общественными и образовательными институтами и учреждениями призвано стать основой положительных трансформационных процессов в развитии культуры нетерпимости к допингу в России. Образовательные ресурсы и технологии играют ключевую роль в антидопинговой трансформации российского спорта.

Ключевые слова: профессиональный спорт, государственные учреждения, образование, антидопинговая трансформация.

EDUCATIONAL DETERMINANTS OF THE ANTI-DOPING TRANSFORMATION IN THE RUSSIAN SPORTS

PONOMAREVA ELENA ANATOLIEVNA,

Associate Professor of the Department of Management, Marketing
and Foreign Economic Activity named after I.N.Gerchikova
of the Ministry Moscow State Institute of International Relations
of the Ministry Ministry of Foreign Affairs of Russia, PhD (Economics)

In modern Russia, a lot of work is being done to regulate anti-doping policy: the social significance of physical culture and sports is increasing, anti-doping projects are becoming a priority in state policy. Cooperation between specialized state, public and educational institutions and institutions is intended to become the basis for positive transformation processes in the development of the Russian culture of intolerance to doping. Educational resources and technologies play a key role in the implementation of anti-doping policy in Russian sports.

Keywords: professional sports, state institutions, education, anti-doping transformation.

Методология. Теоретической основой исследования является современная система знаний в области эконо-

мики, права, образования, физической культуры и спорта, которые определили сущность, структуру и методы