

МОЛОДОЙ
УЧЁНЫЙ



АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК

XI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ



Казань

УДК 340(082)

ББК 67

А43

Главный редактор: *И. Г. Ахметов*

Редакционная коллегия:

Э.А. Бердиев, Ю.В. Иванова, А.В. Каленский, В.А. Куташов, К.С. Лактионов, Н.М. Сараева, Т.К. Абдрасилов, О.А. Авдеюк, О.Т. Айдаров, Т.И. Алиева, В.В. Ахметова, В.С. Брезгин, О.Е. Данилов, А.В. Дёмин, К.В. Дядюн, К.В. Желнова, Т.П. Жуйкова, Х.О. Жураев, М.А. Игнатова, Р.М. Искаков, И.Б. Кайгородов, К.К. Калдыбай, А.А. Кенесов, В.В. Коварда, М.Г. Комогорцев, А.В. Котляров, А.Н. Кошербаева, В.М. Кузьмина, К.И. Курпаяниди, С.А. Кучерявенко, Е.В. Лескова, И.А. Макеева, Е.В. Матвиенко, Т.В. Матроскина, М.С. Матусевич, У.А. Мусаева, М.О. Насимов, Б.Ж. Паридинова, Г.Б. Прончев, А.М. Семехин, А.Э. Сенцов, Н.С. Сенюшкин, Д.Н. Султанова, Е.И. Титова, И.Г. Ткаченко, М.С. Федорова С.Ф. Фозилов, А.С. Яхина, С.Н. Ячинова

Международный редакционный совет:

З.Г. Айрян (Армения), П.Л. Арошидзе (Грузия), З.В. Атаев (Россия), К.М. Ахмеденов (Казахстан), Б.Б. Бидова (Россия), В.В. Борисов (Украина), Г.Ц. Велковска (Болгария), Т. Гайич (Сербия), А. Данатаров (Туркменистан), А.М. Данилов (Россия), А.А. Демидов (Россия), З.Р. Досманбетова (Казахстан), А.М. Ешиев (Кыргызстан), С.П. Жолдошев (Кыргызстан), Н.С. Игисинов (Казахстан), Р.М. Искаков (Казахстан), К.Б. Кадыров (Узбекистан), И.Б. Кайгородов (Бразилия), А.В. Каленский (Россия), О.А. Козырева (Россия), Е.П. Колпак (Россия), А.Н. Кошербаева (Казахстан), К.И. Курпаяниди (Узбекистан), В.А. Куташов (Россия), Э.Л. Кыят (Турция), Лю Цзюань (Китай), Л.В. Малес (Украина), М.А. Нагервадзе (Грузия), Ф.А. Нурмамедли (Азербайджан), Н.Я. Прокопьев (Россия), М.А. Прокофьева (Казахстан), Р.Ю. Рахматуллин (Россия), М.Б. Ребезов (Россия), Ю.Г. Сорока (Украина), Д.Н. Султанова (Узбекистан), Г.Н. Узакوف (Узбекистан), М.С. Федорова, Н.Х. Хоналиев (Таджикистан), А. Хоссейни (Иран), А.К. Шарипов (Казахстан), З.Н. Шуклина (Россия)

Актуальные вопросы юридических наук : материалы XI Междунар. науч. конф. А43 (г. Казань, март 2022 г.) / [под ред. И. Г. Ахметова и др.]. — Казань : Молодой ученый, 2022. — iv, 36 с.

ISBN 978-5-6047651-9-7.

В сборнике представлены материалы XI Международной научной конференции «Актуальные вопросы юридических наук».

Предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов юридических специальностей, а также для широкого круга читателей.

УДК 340(082)

ББК 67

ISBN 978-5-6047651-9-7

© Оформление.

ООО «Издательство Молодой ученый», 2022

СОДЕРЖАНИЕ

КОНСТИТУЦИОННОЕ (ГОСУДАРСТВЕННОЕ)
ПРАВО**Паршин В.Н.**

О планировании работы структурного подразделения органа
государственной власти. 1

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО

Бродская В.А.

Повышение престижа государственной гражданской службы в условиях
цифровой трансформации 21

ФИНАНСОВОЕ ПРАВО

Виноградов Я.Д.

Проблема договорного обеспечения эмиссии и обслуживания
банковских карт. 26

МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО

Izmailova P.R., Denisova N.D.

Correlation of the lex sportiva and the sports law 32

КОНСТИТУЦИОННОЕ (ГОСУДАРСТВЕННОЕ) ПРАВО

О планировании работы структурного подразделения органа государственной власти

Паршин Вячеслав Николаевич, начальник отдела
Комитет по информатизации и связи Правительства Санкт-Петербурга

Одной из важных составляющих управленческой деятельности руководителя структурного подразделения органа государственной власти является планирование работы его структурного подразделения [1].

На практике к автору часто обращаются вновь назначенные руководители структурных подразделений органов государственной власти (далее — руководители структурных подразделений) с вопросами о планировании работы структурных подразделений органов государственной власти (далее — структурные подразделения). Рассмотрим некоторые из них.

1. Являются ли планы работы структурных подразделений органов власти и отчеты по ним управленческими документами? Определен ли срок их хранения?

В соответствии со статьями 202 и 211 Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения, утвержденного приказом Федерального архивного агентства от 20.12.2019 № 236, планы работы структурных подразделений органов государственной власти и отчеты по ним являются управленческими документами и имеют следующие сроки хранения:

годовые планы работы структурных подразделений организаций хранятся один год (при отсутствии годовых планов организации хранятся постоянно);

годовые отчеты о работе структурных подразделений организаций хранятся также один год (при отсутствии годовых отчетов организации хранятся постоянно) [2].

2. Какими нормативными правовыми актами определена обязанность руководителей структурных подразделений органов государственной власти разрабатывать планы работы структурных подразделений?

Обязанность руководителей структурных подразделений планировать работу своих подразделений определяется регламентами работы органов государственной власти и типовыми положениями о структурных подразделениях. Примеры:

А. В соответствии с пунктом 2.2 Регламента Управления социального питания, утвержденного распоряжением Управления социального питания от 15.09.2011 № 03–01–13/11–0–0, планы работы структурных подразделений Управления составляются руководителями структурных подразделений Управления [3].

Б. В соответствии с пунктом 4.4.4 Примерного положения о подразделении исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга по вопросам государственной службы и кадров, утвержденного распоряжением правительства Санкт-Петербурга от 27.01.2006 № 4-рп, руководитель структурного подразделения представляет планы работы структурного подразделения на утверждение руководителю исполнительного органа власти [4].

3. На какой период осуществляется планирование работы структурного подразделения?

В разных органах государственной власти может быть по-разному. Примеры:

А. В соответствии с пунктом 4.2 Регламента работы Комитета по образованию, утвержденного приказом Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 22.10.2014-п, планирование работы структурных подразделений осуществляется на месяц [5].

Б. В соответствии с пунктом 2.2 Регламента Управления социального питания, утвержденного распоряжением Управления социального питания от 15.09.2011 № 03–01–13/11–0–0, планирование деятельности структурного подразделения осуществляется на очередной квартал [3].

В. В соответствии с пунктом 2.2 Регламента Комитета по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики в Санкт-Петербурге, утвержденного приказом Комитета по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики в Санкт-Петербурге от 28.12.2018 № 123-п, планирование деятельности структурного подразделения осуществляется на квартал и год [6].

4. В какие сроки представляются проекты планов работы структурных подразделений на рассмотрение и утверждение руководству органов государственной власти?

Органы государственной власти уполномочены самостоятельно определять сроки рассмотрения и утверждения проектов планов работы структурных подразделений. Например:

в Комитете по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики в Санкт-Петербурге квартальный **план работы** структурного подразделения **представляется** на рассмотрение и утверждение руководству Комитета (визируют заместитель, первый заместитель председателя Комитета; утверждает председатель Комитета) руководителем структурного подразделения **не позднее пятого числа месяца, предшествующего планируемому периоду; годовой план работы структурного подразделения — не позднее пятого декабря года, предшествующего планируемому периоду** [6];

в Комитете по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями квартальный **план работы** структурного подразделения **представляется** на рассмотрение и утверждение руководству Комитета (заместитель, первый заместитель председателя Комитета утверждают планы работы структурных подразделений, которые они курируют; председатель Комитета утверждает планы работы структурных подразделений, которые ему непосредственно подчинены) структурным подразделением **не позднее пятого числа месяца, предшествующего планируемому периоду; годовой план работы структурного подразделения — не позднее пятнадцатого ноября года, предшествующего планируемому периоду** [7];

в Комитете по науке и высшей школе **планы работы** соответствующего структурного подразделения **направляются** на рассмотрение и утверждение руководству Комитета (визируют заместитель, первый заместитель председателя Комитета; утверждает председатель Комитета) ежегодно **не позднее первого декабря года, предшествующего планируемому** [8].

5. Что содержат планы работы структурных подразделений?

Практика показывает, что планы работы структурных подразделений в основном включают в себя:

основные цели и задачи, на решение которых направлена деятельность структурных подразделений [8];

перечень мероприятий, обеспечивающих решение поставленных задач; сроки их выполнения; фамилии лиц, ответственных за реализацию мероприятий плана [8].

Могут включать в себя:

мероприятия по реализации поручений губернатора Санкт-Петербурга, вице-губернаторов Санкт-Петербурга и руководителя государственного органа власти [5];

мероприятия по реализации целевых программ, иных программ и планов правительства Санкт-Петербурга [5, 3].

мероприятия по реализации ежегодных посланий Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации [5];

мероприятия по реализации деятельности Правительства Российской Федерации [5, 3].

Как вариант автор приводит части плана работы структурного подразделения, которым руководит, а именно части плана работы отдела по вопросам государственной службы и кадров Комитета по информатизации и связи на 2022 год (см. табл. 1).

Таблица 1
«Утверждаю»
председатель Комитета по информатизации
и связи Ю. Л. Смирнова
« ____ » _____ 2021 года

**План работы отдела по вопросам государственной службы и кадров
Комитета по информатизации и связи
на 2022 год**

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
Кадровое строительство				
1	Разработка обоснования увеличения предельной численности Комитета по информатизации и связи на три должности государственной гражданской службы Санкт-Петербурга (создание структурного подразделения по вопросам цифровой информации) для представления губернатору Санкт-Петербурга	до 21 января 2022 года	Паршин В.Н.	

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
2	Разработка обоснования увеличения предельной численности Комитета по информатизации и связи на одну должность государственной гражданской службы Санкт-Петербурга (ведущий специалист (мобилизационная работа)) для представления губернатору Санкт-Петербурга	до 04 февраля 2022 года	Паршин В. Н.	
3	Разработка проекта структурной схемы Комитета по информатизации и связи (переработка структурной схемы с учетом создания структурных подразделений по вопросам цифровой работы и по вопросам мобилизационной работы)	до 18 февраля 2022 года	Паршин В. Н.	
4
14	Обеспечение работы председателя Комитета по информатизации и связи в рабочей группе по оптимизации численности должностей в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга	Весь период	Паршин В. Н.	
Кадровое делопроизводство				
1	Разработка плана работы отдела по вопросам государственной службы и кадров Комитета по информатизации и связи на 2023 год	10 января — 30 ноября 2022 года	Паршин В. Н.	
2	Ведение исторической справки Комитета по информатизации и связи	Весь период	Смирнова Н. А.	
3	Разработка и учет приказов по вопросам государственной службы и кадров	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	
4
45	Архивирование кадровых документов	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
Воспитательная работа				
1	Разъяснение гражданам служащим и работникам вопросов соблюдения режима государственной службы и трудовой дисциплины	Весь период	Паршин В.Н. Смирнова Н.А. Чернов Д.В.	
2	Разъяснение гражданам служащим и работникам вопросов соблюдения исполнительской дисциплины	Весь период	Паршин В.Н. Смирнова Н.А. Чернов Д.В.	
3	Проведение бесед по профилактике нарушений Правил этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Санкт-Петербурга, замещающих должности государственной гражданской службы Санкт-Петербурга в Комитете по информатизации и связи (приказ Комитета по информатизации и связи от 24.02.2011 № 13-К)	Весь период	Паршин В.Н. Смирнова Н.А. Чернов Д.В.	
4
14	Воспитание примером уважительного отношения к своей специальности, профессии, трудовым функциям, государственной гражданской службе Санкт-Петербурга	Весь период	Паршин В.Н. Смирнова Н.А. Чернов Д.В.	
Охрана труда				
1	Проведение вводного инструктажа при принятии на службу (работу) в Комитет по информатизации и связи, ведение журнала регистрации вводного инструктажа в Комитете по информатизации и связи	Весь период	Чернов Д.В.	
2	Организация проведения первичного инструктажа на рабочем месте при принятии на службу (работу) в Комитет по информатизации и связи, ведение журнала регистрации инструктажа на рабочем месте в Комитете по информатизации и связи	Весь период	Паршин В.Н. Чернов Д.В. Руководители структурных подразделений	
3	Актуализация программы инструктажа на рабочем месте	до 1 марта 2022 года	Чернов Д.В.	

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
4
8	Организация и обеспечение проведения специальной оценки условий труда (мониторинг, госконтракт, прием работы, экспертиза)	октябрь — ноябрь 2022	Паршин В.Н.	
Работа по профилактике коррупции, иных правонарушений в Комитете по информатизации и связи, в подведомственных Комитету по информатизации и связи учреждениях и предприятиях				
1	Обеспечение проведения заседания комиссии по противодействию коррупции в Комитете по информатизации и связи (рассмотрение отчета о выполнении Плана мероприятий по противодействию коррупции в Комитете по информатизации и связи на 2018–2022 годы за 2021 год	10.01.2022	Паршин В.Н.	
2	Сбор и анализ сведений об адресах сайтов и страниц сайтов в сети «Интернет» (гражданские служащие)	до 1 марта 2022 года	Паршин В.Н.	
3	Обеспечение представления гражданскими служащими за себя, их супругов и несовершеннолетних детей сведений о доходах, расходах, а также сведений об имуществе, принадлежащем им на праве собственности, обязательствах имущественного характера	до 30 апреля 2022 года	Паршин В.Н.	
4	
29	Работа с уведомлениями гражданских служащих о намерении выполнять иную оплачиваемую работу	Весь период	Паршин В.Н.	
Работа по антикоррупционному мониторингу				
1	Участие в обучающем мероприятии, проводимом Комитетом государственной службы и кадровой политики администрации губернатора Санкт-Петербурга по вопросам антикоррупционного мониторинга в Санкт-Петербурге	16 февраля 2022 года	Паршин В.Н.	

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
2	Направление сведений по показателям и информационным материалам за 1-й квартал 2022 года в Юридический комитет администрации губернатора Санкт-Петербурга; Комитет по промышленной политике, инновациям и торговле Санкт-Петербурга; Комитет по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями; Комитет по вопросам законности, правопорядка и безопасности; Комитет по печати и взаимодействию со средствами массовой информации.	по состоянию на 01 апреля 2022 года (до 04 апреля 2022 года)	Паршин В. Н.	
3	Направлений сведений по показателям и информационным материалам мониторинга в Комитет государственной службы и кадровой политики администрации губернатора Санкт-Петербурга	до 05 апреля 2022 года	Паршин В. Н.	
4
15	Тестирование государственной информационной системы Санкт-Петербурга «Противодействие коррупции» (осуществление антикоррупционного мониторинга в электронном формате)	Весь период	Паршин В. Н.	
Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях				
1	Направление в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга отчета о ведомственном контроле за 4-й квартал 2021 года и за 2021 год	до 14.01.2022	Паршин В. Н.	
2	Занятие по специальности с сотрудниками отдела по вопросам плановой проверки подведомственной организации	17 февраля 2022 года	Паршин В. Н.	

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
3	Плановая проверка СПб ГУП «Автоматическая телефонная станция Смольного» (предмет: соблюдение подведомственной организацией трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)	24 февраля — 23 марта 2022 года	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	
4	
8	Анализ результатов плановых и внеплановых проверок подведомственных Комитету организаций за 2022 год	28 января 2022 года	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В. Директора кадровых служб подведомственных Комитету организаций	
Обеспечение реализации трудовых отношений лицами, замещающими должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы				
1	Направление отчета в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга о количестве работников, в отношении которых были исполнены рекомендации по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых дней	до 21 января 2022 года	Паршин В. Н.	
1	Обеспечение и реализация трудовых отношений работников	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	
2	Консультирование работников по вопросам реализации трудовых отношений (доведение актуальной информации по вопросам трудовых отношений)	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	
3	Взаимодействие с Пенсионным фондом Российской Федерации	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А.	
4
18	Взаимодействие со службами занятости Санкт-Петербурга	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А.	

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
Обеспечение прохождения гражданскими служащими государственной гражданской службы Санкт-Петербурга				
1	Обеспечение представления отчетов о профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (поручение Комитета государственной службы и кадровой политики администрации губернатора Санкт-Петербурга от 17.02.2011 № 139/363; статья 48 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»)	до 31 января 2022 года	Паршин В. Н.	
2	Обеспечение проведения конкурса на включение в кадровый резерв Комитета по информатизации и связи на должности главного специалиста финансово-бухгалтерского отдела; главного специалиста отдела закупок; ведущего специалиста отдела инфраструктурных и технологических ресурсов управления инфраструктурных технологий и развития интеграционных систем	01 февраля 2022 года	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	
3	Обеспечение проведения аттестации государственных гражданских служащих в Комитете по информатизации и связи	10 февраля 2022 года	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	
4	
27	Исследование теории и практики вопросов прохождения государственной гражданской службы	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	
Обеспечение реализации трудовых отношений директорами предприятий и учреждений, подведомственных Комитету по информатизации и связи				
1	Обеспечение реализации трудовых отношений директорами предприятий и учреждений, подведомственных Комитету по информатизации и связи	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
2	Консультирование по вопросам трудового права (доведение актуальной информации по вопросам трудового права)	Весь период	Паршин В. Н.	
3	Формирование кадрового резерва для замещения должностей руководителей государственных унитарных предприятий (далее — ГУП) и государственных казенных учреждений (далее — ГКУ), подведомственных Комитету по информатизации и связи	до 28 февраля 2022 года	Паршин В. Н. Смирнова Н. А.	
4
9	Доведение информации по вопросам организации работы учреждений и предприятий	ежемесячно до 10 числа каждого месяца	Паршин В. Н.	
Обеспечение работы комиссий Комитета по информатизации и связи				
1	Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов Комитета по информатизации и связи	Весь период	Паршин В. Н.	
2	Аттестационная комиссия Комитета по информатизации и связи	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А.	
3	Комиссия по рассмотрению вопросов, связанных с исчислением стажа, Комитета по информатизации и связи	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А. Чернов Д. В.	
4
11	Комиссия по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя ГУП и ГКУ, подведомственных Комитету по информатизации и связи	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А.	
Организация Дней благоустройства города и спортивных мероприятий				
1	Организация и проведение весеннего Дня благоустройства города	апрель 2022 года	Паршин В. Н.	
2	Организация и проведение осеннего Дня благоустройства города	октябрь 2022 года	Паршин В. Н.	

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
3	Обеспечение участия сотрудников Комитета по информатизации и связи в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» по виду испытания «Бег на лыжах»	18 февраля 2022 года	Паршин В. Н.	
4
28	Обеспечение участия сотрудников Комитета по информатизации и связи в ежегодной Спартакиаде администрации губернатора Санкт-Петербурга	Весь период	Паршин В. Н.	
Специальные вопросы				
1	Представление отчета о деятельности кадровой службы Комитета по информатизации и связи и о реализации кадровой политики	ежеквартально	Паршин В. Н.	
2	Мероприятия по допуску сотрудников Комитета по информатизации и связи к государственной тайне	Весь период	Паршин В. Н.	
Обеспечение мероприятий по профилактике новой коронавирусной инфекции COVID-19				
1	Направление отчета вице-губернатору Санкт-Петербурга Казарину С. В. об исполнении пункта 3.1 Протокола от 14.12.2020 № 38-в совещания с участием губернатора Санкт-Петербурга о работе по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции в подведомственных Комитету организациях	до 14.01.2022	Паршин В. Н.	
2	Направление отчета вице-губернатору Санкт-Петербурга Казарину С. В. об исполнении пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического	до 28 января 2022 года	Паршин В. Н. Смирнова Н. А.	

№ п/п	Мероприятие	Срок	Исполнители	Примечание
	благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (информирование сотрудников, обеспечение термометрии, организация дистанционной работы и др.)			
3	Мониторинг больных COVID-19	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А.	
4
27	Осуществление ежедневных докладов (пять докладов: вице-губернатору Санкт-Петербурга о темпах вакцинации; председателю Комитета по информатизации и связи о заболеваемости сотрудников; председателю Комитета территориального развития Санкт-Петербурга о мониторинге вакцинации; председателю Комитета государственной службы и кадровой политики администрации губернатора Санкт-Петербурга о дистанционной работе; директору СПб ГУП «Санкт-Петербургский информационно-аналитический центр» информация за сутки о вакцинированных, больных и переведенных на дистанционную работу)	Весь период	Паршин В. Н. Смирнова Н. А.	
Подбор и обустройство помещений (рабочих мест) для сотрудников Комитета				
1	Составление актуальной схемы размещения сотрудников Комитета в помещениях комплекса зданий Смольного	до 01.02.2022	Чернов Д. В.	
2	Участие в разработке дополнительного соглашения к договору безвозмездного пользования объектами нежилого фонда, расположенными в комплексе зданий Смольного, от 30.06.2021 № 5-БП	02.02.2022– 28.02.2022	Паршин В. Н.	

6. Кто осуществляет контроль за выполнением мероприятий плана работы структурного подразделения?

Контроль за выполнением мероприятий плана работы структурного подразделения осуществляют:

руководители структурных подразделений [3];

заместитель, первый заместитель руководителя органа государственной власти, координирующие работу соответствующего структурного подразделения [7, 9];

руководитель органа государственной власти [6].

7. Что включает в себя отчет о деятельности структурного подразделения?

Отчет о деятельности структурного подразделения за отчетный период должен содержать (на примере Комитета по науке и высшей школе и Комитета имущественных отношений Санкт-Петербурга):

сведения об основных целях, задачах, стоявших перед структурным подразделением [8];

сведения о проведенных плановых мероприятиях [8];

сведения о проведенных внеплановых мероприятиях [8];

сведения о количественных показателях деятельности [8];

выводы по итогам деятельности за отчетный период, содержащие оценку эффективности предпринятых мер, направленных на решение основных задач и проблем [8];

количественные показатели по направлениям деятельности структурного подразделения (показатели результативности) [10];

наиболее значимые итоги прошедшего периода [10];

возникшие проблемы и способы их решения [10];

выводы об эффективности работы структурного подразделения по показателям результативности (включая оценку активности и эффективности) [10].

8. Вопросы о показателях результативности: кто разрабатывает и на основании какого документа?

Каждый орган государственной власти (на примере исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга) разрабатывает перечень своих индивидуальных ключевых показателей результативности (включая показатели результативности деятельности структурных подразделений). Вот пример правового акта исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга (реквизиты): приказ Комитета по промышленной политике, инновациям и торговле Санкт-Петербурга от 03.10.2019 № 22-п/2019

«Об утверждении Перечня индивидуальных ключевых показателей результативности Комитета по промышленной политике, инновациям и торговле Санкт-Петербурга и Перечня показателей результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности Комитета по промышленной политике, инновациям и торговле Санкт-Петербурга».

Исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга разрабатывают свои перечни индивидуальных ключевых показателей результативности, руководствуясь Порядком оценки деятельности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, утвержденным постановлением правительства Санкт-Петербурга от 19.01.2018 № 4.

9. Что включают в себя показатели результативности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга (далее — показатели результативности)?

Показатели результативности включают в себя (для примера приводится небольшая часть) такие позиции, как [11]:

- доля государственных услуг, по которым утвержден административный регламент, в общем числе услуг, включенных в Реестр государственных и муниципальных услуг (функций) Санкт-Петербурга со статусом «предоставляемая» (рассчитывается ежеквартально) (оценивается деятельность структурного подразделения по вопросам предоставления государственных услуг (функций));
- своевременность и актуализация паспортов региональных проектов (рассчитывается ежеквартально) (оценивается деятельность структурных подразделений — проектных офисов);
- коэффициент исполнительской дисциплины по поручениям, находящимся на централизованном контроле (рассчитывается ежеквартально) (оцениваются все без исключения структурные подразделения);
- коэффициент исполнительской дисциплины по работе с обращениями граждан (рассчитывается ежеквартально) (оцениваются все без исключения структурные подразделения);
- исполнение плана нормотворческих работ (рассчитывается ежеквартально) (оцениваются в основном структурные подразделения юридического профиля);
- реализация кадровой политики (рассчитывается ежеквартально) (оцениваются структурные подразделения по вопросам государственной службы и кадров (например, такие показатели: работа с кадровым ре-

- зервом, осуществление наставничества, полнота заполнения кадровой информации в информационных системах и т. д.);
- соблюдение органом государственной власти и подведомственными учреждениями требований законодательства при осуществлении закупок (рассчитывается ежеквартально) (оцениваются структурные подразделения по вопросам закупок);
 - другие.

10. Сроки представления отчетов о работе структурных подразделений?

Ответ на данный вопрос мы находим в регламентах работы органов государственной власти. Вот несколько примеров.

В соответствии с пунктом 2.10 Регламента Комитета по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики в Санкт-Петербурге [6] отчет о работе структурного подразделения за квартал представляется на рассмотрение председателю Комитета (заместителям председателя Комитета) не позднее пятого числа месяца, следующего за отчетным периодом; отчет о работе структурного подразделения за год — не позднее 20 января года, следующего за отчетным.

В соответствии с пунктом 2.3.1 Регламента Комитета по науке и высшей школе [8] отчет о деятельности соответствующего структурного подразделения представляется на рассмотрение председателю Комитета (заместителям председателя Комитета) не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

В соответствии с пунктом 4.9 Регламента работы Комитета по образованию [5] отчет о деятельности соответствующего структурного подразделения представляется на рассмотрение председателю Комитета (заместителям председателя Комитета) не позднее 15 июля года, следующего за отчетным.

Комментируя положения нормативных правовых актов органов государственной власти по вопросам планирования работы структурных подразделений органов государственной власти, автор обращает внимание на следующее.

1. Сроки исполнения мероприятий плана работы структурного подразделения устанавливаются не только в связи со служебной необходимостью, но и в соответствии с законодательством.

Например, на отдел по вопросам государственной службы и кадров Комитета по информатизации и связи возложено обеспечение сбора не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным годом, и размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в срок не позднее 15 мая года, следующего

за отчетным годом, информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и учреждений, подведомственных Комитету по информатизации и связи (далее — мероприятие). Мероприятие включено в план работы подразделения по вопросам государственной службы и кадров Комитета по информатизации и связи. Сроки исполнения мероприятия определены статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 24.04.2018 № 218–45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

2. Формирование плана работы структурного подразделения органа государственной власти (далее — план) является одной из сложных задач, которую решает руководитель структурного подразделения. Основные шаги.

Работа над созданием плана начинается с учета всех составляющих деятельности структурного подразделения. Надо полно определить, какие виды деятельности возложены на подразделение не в соответствии, в частности, с типовым положением о структурном подразделении. Например, в соответствии с примерным положением о подразделении исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга по вопросам государственной службы и кадров, утвержденным распоряжением правительства Санкт-Петербурга от 27.01.2006 № 4-рп, на кадровое подразделение Комитета по информатизации и связи (состав: три сотрудника) возложены следующие направления деятельности (укрупнённо):

кадровое строительство;

кадровое делопроизводство;

обеспечение деятельности комиссий Комитета (11 комиссий);

работа по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Комитете и в шести подведомственных Комитету организациях (общая численность работников — 5830 человек);

антикоррупционный мониторинг;

обеспечение прохождения гражданскими служащими государственной гражданской службы;

обеспечение реализации трудовых отношений лицами, замещающими должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы;

обеспечение реализации трудовых отношений директорами подведомственных Комитету предприятий и учреждений;

ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях (четыре учреждения и два предприятия).

В действительности наряду с вышеперечисленными составляющими деятельности кадровое подразделение осуществляет еще ряд работ, а именно:

мероприятия по охране труда в Комитете;

подбор и обустройство помещений (рабочих мест) для сотрудников Комитета;

организацию участия сотрудников Комитета в днях благоустройства Санкт-Петербурга и в спортивных мероприятиях;

воспитательную работу (укрепление служебной и трудовой дисциплины; формирование здорового морально-психологического климата в Комитете; укрепление исполнительской дисциплины; привлечение внимания сотрудников Комитета к высоким служебным и трудовым достижениям коллег; доведение до гражданских служащих и работников вопросов государственной политики; обучение вопросам единоначалия, субординации и подчиненности; привлечение внимания к моральным ценностям).

Далее. Необходимо подробно проработать все виды деятельности, возложенные на структурное подразделение, и определить мероприятия, составляющие каждый вид деятельности.

Затем определить сроки исполнения мероприятий в соответствии с действующим законодательством, поручениями руководителей всех уровней, служебной необходимостью.

Следующий шаг. Важно определить, кто из сотрудников подразделения (либо группа сотрудников) будет реализовывать то или иное мероприятие (оценка компетенций, опыта, подготовки, взаимозаменяемость).

Вышеприведенный перечень этапов формирования плана не является исчерпывающим. Важно еще предусмотреть фиксацию сроков исполнения мероприятий плана и описание реализованных мероприятий. Почему? Потому что фиксация сроков исполнения мероприятий плана и их описание:

закладывает основу для формирования очередного плана работы структурного подразделения;

позволяет по горячим следам провести разбор в случае несоблюдения установленных сроков или неполноты реализации мероприятия (принять меры по устранению недостатков);

обеспечивает сбор материалов для формирования отчета о выполнении плана работы подразделения.

Как показывает опыт, фиксацию сроков исполнения мероприятий плана и их описание осуществляет руководитель структурного подразделения.

3. План работы структурного подразделения должен быть подробным не для того чтобы показать, как значимо и загружено работой подразделение. Руководителю структурного подразделения важно не упустить из виду сроки исполнения всех мероприятий. Подробный план работы структурного подразделения, которое возглавляет автор, не раз выручал его в соблюдении сроков исполнения мероприятий. Почему? Потому что структурное подразделение в течение рабочего дня участвует не только в реализации мероприятий плана, но и отрабатывает внеплановые поручения. Например, подразделение по вопросам государственной службы и кадров Комитета по информатизации и связи в течение рабочего дня наряду с исполнением мероприятий плана работы получает (может получать):

задания для исполнения от заместителей руководителя Комитета, руководителя Комитета, должностных лиц Комитета государственной службы и кадровой политики администрации губернатора Санкт-Петербурга, должностных лиц администрации губернатора Санкт-Петербурга;

запросы для подготовки материалов и документов от правоохранительных органов;

жалобы и обращения для проведения проверок от гражданских служащих, работников и граждан.

При этом сроки, отводимые для исполнения поручений и заданий, не всегда определяются несколькими днями. Срок может быть сформулирован так: «незамедлительно исполнить» либо «весьма срочно!». В таких ежедневных стрессовых условиях многозадачности работы руководителя структурного подразделения очень легко что-то упустить из виду.

Таким образом, **план работы структурного подразделения — это не формальный атрибут номенклатуры дел органа государственной власти, а документ, по которому живет структурное подразделение с 01 января и по 31 декабря текущего года.**

Материалы настоящей статьи не охватывают всех вопросов планирования работы структурного подразделения органа государственной власти и будут дополняться и совершенствоваться.

Литература:

1. Паршин В. Н. К вопросу об управленческой подготовке руководителей структурных подразделений исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга // Государственное и муниципальное

- управление: актуальные проблемы и современные тренды. Труды международной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 25–26 ноября 2021 года). — СПб.: Изд-во СПб УТУиЭ, 2021. — С. 129–134.
2. Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения, утвержденный приказом Федерального архивного агентства от 20.12.2019 № 236.
 3. Регламент Управления социального питания, утвержденный распоряжением Управления социального питания от 15.09.2011 № 03–01–13/11–0–0.
 4. Примерное положение о подразделении исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга по вопросам государственной службы и кадров. Утверждено распоряжением правительства Санкт-Петербурга от 27.01.2006 № 4-рп.
 5. Регламент работы Комитета по образованию, утвержденный приказом Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 22.10.2014-п.
 6. Регламента Комитета по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики в Санкт-Петербурге, утвержденного приказом Комитета по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики в Санкт-Петербурге от 28.12.2018 № 123-п.
 7. Регламент Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями, утвержденный распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 01.02.2016 № 3-р.
 8. Регламент Комитета по науке и высшей школе, утвержденный приказом Комитета по науке и высшей школе правительства Санкт-Петербурга от 27.10.2008 № 71.
 9. Регламент работы Комитета государственного финансового контроля Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета государственного финансового контроля Санкт-Петербурга от 30.11.2016 № 4-р.
 10. Регламент Комитета имущественных отношений Санкт-Петербурга, утвержденный приказом Комитета имущественных отношений Санкт-Петербурга от 31.05.2016 № 69-п.
 11. Порядок оценки деятельности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, утвержденный постановлением правительства Санкт-Петербурга от 19.01.2018 № 4.

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО

Повышение престижа государственной гражданской службы в условиях цифровой трансформации

Бродская Виктория Александровна, аспирант
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России)
(г. Москва)

В статье автор рассматривает внедрение новых методов и идей для повышения престижности государственной гражданской службы.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственное управление, государственная служба, цифровая трансформация, профессиональная деятельность, служащие.

Аксиомой государственного строительства во все времена являлось формирование профессионального чиновничества, соответствующего задачам государства, его целям, политическому устройству и функциям.

В современных условиях государственная гражданская служба представляет собой качественно новое общественное явление, основная цель которого заключается в осуществлении государственной власти, поддержании государственного механизма путем реализации определенных полномочий, как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации [1, с. 27–28].

Процессы гуманизации, модернизации российского общества, перевод экономики страны на инновационный путь развития, укрепление основ конституционного строя, повышение уровня жизни общества, реализация прав и свобод человека и, как следствие, обеспечение конкурентоспособности страны в глобальном мире зависит от профессионализма, компетентности, образованности, общей культуры, гражданской ответственности государственных гражданских служащих.

Российская государственная служба за всю свою историю претерпела многочисленные реформы, главная задача которых состояла в повышении уровня ее престижа в обществе, но, несмотря на все усилия со стороны реформаторов, ее социальная привлекательность и по сей день остается невысокой. Об этом

говорит множество причин: от нехватки кадров на места до социальной привлекательности.

Так, например, штаты должностей государственной гражданской службы в государственных органах Российской Федерации (федеральных и субъектов Российской Федерации) на конец 2019 г. были укомплектованы на 91,2%. Укомплектованность гражданских служащих на региональном уровне (без центральных аппаратов) составила — 91,6%, из них в федеральных государственных органах — 90,6%, в государственных органах субъектов Российской Федерации — 94,0%. Штаты должностей муниципальной службы на конец 2019 г. были укомплектованы на 95,4% [2]. Уровень стабильности кадров в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти в 2020 г. (по сравнению с 2019 г.) незначительно повысился и составил 65,28%, в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти — 72,6%. При этом показатель стабильности кадрового состава в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации в 2020 году снизился на 1,73% относительно 2019 года и составил 71,44% [3].

Проблемы сохранения престижа государственной гражданской службы рассматриваются как актуальные на государственном уровне. В частности, были разработаны различные федеральные и региональные программы, предприняты попытки увеличения материального содержания государственных гражданских служащих, а также количества социальных гарантий. Однако эти меры не стали решающими факторами повышения престижа государственной гражданской службы, и избавиться от этой проблемы такими методами не удалось.

В июне 2019 года Президентом Российской Федерации был подписан Указ об основных направлениях развития государственной гражданской службы на 2019–2021 годы [4], в связи с чем в настоящее время перед органами государственного управления стоит задача цифрового становления, поиска новых методов и идей, разработки новых механизмов и технологий управленческой деятельности. Создание и внедрение инноваций определяет новый вектор профессиональной деятельности современных государственных гражданских служащих и способствует повышению престижа государственной гражданской службы.

Тем не менее, в силу незавершенности целого ряда задач ранее проводимых реформ (административная реформа, реформа государственной службы, бюджетного сектора, электронное и открытое правительство) сохранившиеся негативные управленческие практики сокращают возможности для внедрения современных цифровых технологий в систему государственного управления.

В ежегодном Послании Федеральному Собранию в январе 2020 г. Президент России В. В. Путин отметил, что нужно, не откладывая, решать масштабные социальные, экономические, технологические задачи, стоящие перед страной. Реализация их содержания и ориентиров, отраженных в Национальных проектах, требует нового качества государственного управления, работы Правительства, всех уровней власти и прямого диалога с гражданами [5].

Обеспечение цифровой трансформации государственной гражданской службы посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений является одной из целей Национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» [6]. Поставленные задачи должны способствовать разработке комплекса решений жизненных ситуаций гражданина на основании автоматизированных бизнес-процессов (суперсервисов); проактивное предоставление государственных услуг; омниканальность; исключение бумажных процессов и отсутствие физических документов в государстве (за исключением удостоверения личности гражданина).

Система государственного управления должна будет действовать как передовая IT-корпорация. Это приведет к ряду принципиальных изменений, в результате которых на государственной службе разовьется «цифровой менталитет»: принятие цифровой реальности, умение в ней эффективно работать, цифровые навыки и персональное развитие; возникнет единая цифровая платформа взаимодействия для государственных служащих, бизнеса и граждан; предиктивный анализ и искусственный интеллект станут помощником для выполнения рутинных операций, осуществления контрольно-надзорных функций [7, с. 55].

Новая среда требует от государственных гражданских служащих новых качеств. Современный сотрудник государственного органа должен знать основы информационной безопасности, законодательства об электронной подписи, разбираться в вопросах электронного документооборота.

Новации в государственном управлении требуют и нового качества государственной службы: реинжиниринга управленческих процессов, внедрения IT-решений, анализа Big Data для принятия решений и появления новых моделей профессиональной деятельности, основанных на непрерывном процессе инноваций. Это актуализирует проблему кадрового обеспечения цифровой трансформации, а также необходимость формирования социально-инженерных компетенций, сочетающие в себе технические и управленческие навыки гражданских служащих для повышения эффективности управленческой практики.

Обеспечить внедрение новых технологий и платформенных решений призваны «цифровые офицеры»: *Chief Digital Transformation Officer* — руководи-

тель по цифровой трансформации; *Chief Transformation Officer* — руководитель по цифровому проектированию и процессам; *Chief Data Officer* — руководитель по работе с данными; *Chief Information Officer* — руководитель по информационным технологиям [8, с. 50–51].

Процесс активного обучения государственных гражданских служащих цифровым компетенциям позволит создать специалистов нового уровня, которые будут более конкурентоспособными, коммуникативными и компетентными в своей профессиональной области.

В 2019 г. в рамках национальной программы «Цифровая экономика РФ» стартовал эксперимент по переводу государственных органов на единую облачную платформу. Его первыми участниками стали Минцифры, Минтруд, Минюст, Ростехнадзор, Росимущество, ФТС, Фонд социального страхования.

Согласно постановлению Правительства РФ № 527 от 02 апреля 2021 г. [9], в 2021 г. к проекту присоединятся Минэкономразвития, Минстрой, Минздрав, Роструд, Росреестр, Пенсионный фонд и Фонд обязательного медицинского страхования.

Процессы профессионализации публичного администрирования указывают на превращение государственной гражданской службы в настоящую STEAM-профессию, что, в свою очередь, повышает престиж государственной гражданской службы среди молодых кадров, готовых работать эффективно, во благо государства, быть инициативными и проявлять свои знания, умения и навыки для совершенствования качества жизни общества.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что проблема низкого престижа государственной гражданской службы на сегодняшний день актуальная и достаточно острая. Для решения этого вопроса необходимо направить усилия государства на создание нового мощного интеллектуального потенциала — перспективных управленцев с новыми компетенциями.

Руководить таким огромным, многонациональным государством, как Российская Федерация, должны достойные, профессионально подготовленные, любящие свою страну, инициативные граждане, привлечь которых можно путем повышения престижа государственной службы.

Литература:

1. Алексеев, И. А. К вопросу о становлении и развитии российского законодательства о юридической ответственности органов публичной

- власти / И.А. Алексеев. — Текст: непосредственный // Муниципальная служба: правовые вопросы. — 2016. — № 3. — С. 27–31.
2. О кадрах государственной гражданской и муниципальной службы в 2019 году. — Текст: электронный // Росстат: [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/nsZHdbx4/kadr-2019.pdf> (дата обращения: 05.06.2021).
 3. О докладе о состоянии государственной гражданской службы Российской Федерации в 2020 году. — Текст: электронный // Официальный информационный портал Республики Саха (Якутия): [сайт]. — URL: <https://ggs.sakha.gov.ru/news/front/view/id/3273393> (дата обращения: 05.06.2021).
 4. Указ об основных направлениях развития государственной гражданской службы на 2019–2021 годы. — Текст: электронный // Президент России: [сайт]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/60815> (дата обращения: 05.06.2021).
 5. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 15.01.2020 г. — Текст: электронный // Президент России: [сайт]. — URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/62582> (дата обращения: 05.06.2021).
 6. Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 N 7). — Текст: электронный // КонсультантПлюс: [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328854/ (дата обращения: 05.06.2021).
 7. Добробаба, М. Б. О перспективах цифровой трансформации государственной (муниципальной) службы / М. Б. Добробаба. — Текст: непосредственный // Юридический вестник Кубанского государственного университета. — 2018. — № 4. — С. 54–60.
 8. Карлинский, В. Л. Цифровые офицеры цифровой революции / В. Л. Карлинский. — Текст: непосредственный // Теория и практика корпоративного менеджмента: сб. науч. статей. — Пермь: Пермский гос. национальный исслед. ун-т, 2019. — С. 48–57.
 9. О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 28.08.2019 г. № 1114: постанов. Правительства РФ от 02.04.2021 г. № 527. — Текст: электронный // Правительство России: [сайт]. — URL: <http://government.ru/docs/41898/> (дата обращения: 05.06.2021).

ФИНАНСОВОЕ ПРАВО

Проблема договорного обеспечения эмиссии и обслуживания банковских карт

Виноградов Ярослав Дмитриевич, преподаватель
Академия машиностроения имени Ж.Я. Котина (г. Санкт-Петербург)

В статье рассматривается проблема смешанных договоров эмиссии и использования банковских карт.

Ключевые слова: банковская карта, платежное средство, договоры эмиссии и использования банковских карт, банковский счет.

Банковская карта как инструмент обслуживания договорных отношений банка и его клиента постоянно совершенствуется, расширяется сфера применения и комплекс оказываемых услуг с ее применением. Это во многом связано с развитием технологий безналичных расчетов в банковской деятельности на территории Российской Федерации.

Российские банки в 2021 году выпустили 27,7 млн расчетных и кредитных карт, следует из последнего выпуска «Статистического бюллетеня» Банка России. Это максимальный объем выпущенных карт как минимум с 2014 года, когда ЦБ начал вести учет по текущей методологии. [5] Тем самым тема правового регулирования является актуальной, так как законодательная база далека от идеала.

Прозрачный механизм законодательного регулирования безналичных расчетов между экономическими субъектами для осуществления товарно-денежного оборота является важным фактором обеспечения стабильности и развития финансовой системы любого государства. Бесперебойность и надежность безналичного платежного оборота имеет огромное значение.

Порядок проведения расчетов с помощью платежных карт в Российской Федерации комплексно регулируются законодательством [3; 4; 5].

Осуществлять эмиссию платежных (пластиковых, банковских) карт в настоящее время в России могут только кредитные организации. Они могут вы-

пускать банковские карты как для физических, так и для юридических лиц (корпоративная карта) при условии, что их лицензия позволяет осуществлять расчеты по счетам указанных лиц.

В соответствии с Положением Банка России от 24.12.2004 N 266-П, расчетная карта выдается клиенту финансовой организации на основании заключенного между эмитентом и держателем карты на основании договора банковского обслуживания. При этом данный документ не регламентирует отношения между держателем карты и эмитентом. Такого рода отношения являются исключительно гражданско-правовыми правоотношениями и, следовательно, регулируются главным образом Гражданским Кодексом Российской Федерации. Положение устанавливает требования к эмитентам, эквайерам и расчетным документам, но не к порядку совершения самих расчетов.

При выдаче карт, как физического носителя параллельно заключаются договоры различного характера.

Наименование договора «О выдаче и обслуживании банковской карты» наиболее адекватным образом соответствует существу отношений сторон. Этот договор прямо не предусмотрен действующим Гражданским законодательством, но и не противоречит существующему правопорядку (согласно п. 2 ст. 421 ГК, стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами).

При изучении структуры договора ПАО «Сбербанк» о выдаче и обслуживании банковской карты, можно прийти к выводу, что в его составе содержатся элементы двух других — договора банковского счета и договора о совершении расчетов по операциям с использованием банковских карт.

Для проведения расчетных операций при помощи банковских карт необходимо заключение договора банковского счета. Хотя и договор банковского счета и связан с расчетными отношениями, он не может включать в себя правило их регулирования, поскольку в соответствии с Положением 266-П, его действие ограничивается проведением операций по счету, а порядок исполнения расчетных документов и иные вопросы, связанные с расчетами, остаются за его рамками. Это относится и к расчетам по операциям с банковскими картами, не урегулированным действующим законодательством и включающим такие специфические вопросы, как, например, блокировка карты.

Следует отметить, что, наличие «расчетного» договора предусмотрено Положением. В соответствии с ним использование карты возможно на основании договора, заключенного с ее эмитентом для осуществления различных операций.

Относительно карточных расчетов термин «операция» может использоваться для обозначения действий клиента, либо действий финансовых организаций и других участников платежной системы по исполнению распоряжений держателя карты. Конкретики по поводу того, чьи и какие именно действия считаются операций, совершенной с использованием банковской карты нет ни в банковской практике, нет ни в законе.

Согласно пунктам 1.12, 2.2, 2.5 Положения № 266-П операции осуществляются клиентом банка с использованием банковской карты, такие как:

- получение наличных денежных средств;
- оплата товаров (работ, услуг, результатов интеллектуальной деятельности);
- оплата расходов, связанных с деятельностью юридического лица или индивидуального предпринимателя;
- иные операции в валюте РФ, в отношении которых законодательством РФ не установлен запрет (ограничения) на их совершение, или в иностранной валюте с соблюдением требований валютного законодательства РФ.

Иными операциями, осуществление которых возможно с использованием платежной карты, на практике являются, внесение наличных денежных средств и безналичный перевод денежных средств.

Но такое определение термина «операция» не согласуется с положениями других нормативных актов, регулирующих расчеты с использованием платежных карт.

В соответствии со статьей 848 ГК операция — это действие банка во исполнение обязательств по договору банковского счета.

Согласно мнению Крыловой О. В., банковские расчетные операции являются гражданско-правовыми сделками, главным образом, договорами. [11]

Поскольку под использованием карты следует понимать в первую очередь составление расчетных документов, то договор, на основании которого она используется, включает элементы договора на осуществление расчетов.

Таким образом договор об эмиссии и обслуживания расчетной карты является смешанным договором.

Он содержит элементы договора банковского счета и договора о передаче во владение и пользование расчетной карты. Если иное не вытекает из соглашения сторон или существа смешанного договора, к отношениям сторон, связанным с открытием счета и совершением операций по счету, будут применяться правила главы 45 ГК 206, а к отношениям, возникающим по поводу

передачи банковской карты и ее дальнейшего использования правила глав 34 или 36 ГК (п. 3 ст. 421 ГК).

Таким образом договора об эмиссии расчетной карты во многом аналогична характеристике договора банковского счета. В то же время использование карты для удостоверения прав по договору и передачи распоряжений о переводе средств обуславливает особенности всех элементов договора. Между банком и клиентом складываются отношения по поводу использования карты, которые не охватываются содержанием договора банковского счета.

Также ключевую роль при расчетах играют платежные системы. Согласно п. 20 ст. 3 ФЗ № 161 «О национальной платежной системе», платежная система — совокупность организаций, взаимодействующих по правилам платежной системы в целях осуществления перевода денежных средств, включающая оператора платежной системы, операторов услуг платежной инфраструктуры и участников платежной системы, из которых как минимум три организации являются операторами по переводу денежных средств. [4]

Главная особенность законодательного регулирования заключается в том, что системно и социально значимые платежные системы (такие как «Мир», «Mastercard» и «Visa») действуют не только на основании ФЗ № 161, но и на основе своих положений и правил [7; 8].

Если правила будут противоречить существу банковского договора или соглашению сторон по такому договору, то они применяться не будут. Такая конструкция позволяет решить отдельные правовые проблемы, связанные с регулированием отношений по договору на выдачу и обслуживание банковской карты.

Из-за отсутствия комплексного законодательного регулирования отношений по выдаче, использованию и обслуживанию банковских карт на уровне Гражданского Кодекса РФ или специального закона, особое значение приобрели локальные акты кредитных организаций, занятых выпуском (эмиссией), а также распространением или эквайрингом платежных карт, и регулирование отношений по поводу карт «смещено» в договорную сферу.

Кредитные организации утверждают внутренние документы по вопросам выдачи, использования и обслуживания банковских карт (далее по тексту — Правила). Обычно они именуется «Правилами комплексного банковского обслуживания», «Правилами выпуска и обслуживания банковских карт», «Правилами предоставления и использования банковских карт», «Условиями предоставления и использования платежных карт» и др.

Предлагаем осуществить решение описанной проблемы посредством нормативного закрепления комплексного правила об эмиссии и обслуживании

банковских карт. Правило должно устанавливать место договора банковского счета и договора обслуживания банковской карты в качестве составных частей смешанного договора выдачи банковской карты. Таким образом, предлагается применять правила о первом договоре ко второму и последующим договорам взаимосвязанным с первым, если это не противоречит его существу или соглашению сторон.

Литература:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019).
2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022).
3. О банках и банковской деятельности: Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 (ред. от 27.12.2019) — Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. О национальной платежной системе: Федеральный закон от 27.06.2011 № 161-ФЗ (ред. от 02.08.2019). — Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Письмо Банка России от 10 июня 2005 г. № 85-Т «О применении нормативных актов Банка России, регулирующих операции с использованием банковских карт». — Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»
6. Статистический бюллетень Банка России № 1 2022г — Интернет-ресурс URL: <https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/39755/Bbs2201r.pdf>
7. Правила платежной системы «Мастеркард» в России. Редакция № 6 [Электронный ресурс] // Платежная система «Мастеркард» — [Сайт]. — URL: <https://www.mastercard.ru/ru-ru/about-mastercard/what-we-do/rulesfees.html>
8. Правила платежной системы Виза по осуществлению операций на территории Российской Федерации // Платежная система Виза — [Сайт]. — URL: <https://www.visa.com.ru/visaeverywhere/about-visa/legislation.html>
9. Условия банковского обслуживания физических лиц ПАО Сбербанк // Сбербанк — [Сайт]. URL: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/pdf/udbo_23_06_2020.pdf

10. Гурова Елена Дмитриевна, Чекмарёв Геннадий Федорович Некоторые проблемы правового регулирования заключения договора банковского счета с юридическими лицами // Вестник МИЭП. 2016. № 3 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-pravovogo-regulirovaniya-zaklyucheniya-dogovora-bankovskogo-scheta-s-yuridicheskimi-litsami-1>
11. Крылова О. В Системы безналичных расчетов с использованием платежных карт: мировой опыт и Россия// электронная библиотека диссертаций — URL <https://www.dissercat.com/content/sistemy-beznalichnykh-raschetov-s-ispolzovaniem-platezhnykh-kart-mirovoi-opyt-i-rossiya>

МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО

Correlation of the *lex sportiva* and the sports law

Izmailova Peri Rasimovna, candidate legal sciences, teacher;
Denisova Nadezhda Dmitrievna, student master's degree program
Russian Academy of Advocacy and Notary (Moscow)

The article is devoted to the study of the possible regulation of relations related to sports at the legislative level. We have studied the various points of view of various scholars regarding terms such as «sports law» and «lex sportiva». In addition, first of all, we needed to get acquainted with the question of the legal nature of lex sportiva. We conducted an analysis, which was the purpose of this article-to identify the similarities and differences between sports law and lex sportiva, as well as the influence of these two institutions on each other and their further joint development.

Keywords: legal regulation of sport, normative regulations in the field of sports, sports law, *lex sportiva*, sports, *lex mercatoria*.

Соотношение спортивного закона и спортивного права

Измайлова Пери Расимовна, кандидат юридических наук, преподаватель;
Денисова Надежда Дмитриевна, студент магистратуры
Российская академия адвокатуры и нотариата (г. Москва)

«Public relations in the field of sports and, in particular, sports activity, is a whole world in the center of which the rule rules», wrote the French researcher Gerald Simon [1, p. 5]. The nature and structure of this «rule that rules the world of sports» is insufficiently studied. The system of regulation in the field of sports includes two large and independent segments, complexes:

- 1) sports law-a set of legal regulations in the field of sports;
- 2) «*lex sportiva*» — a complex of other (besides legal) regulatory regulation (other names — self-regulation of relations in the field of sports by sports subjects, local-corporate regulation in the field of sports, etc.) [2, p. 39].

As for sports law, there are at least three positions in Russian legal science today regarding the legal possibility and validity of distinguishing sports law as an independent complex branch of law:

- 1) the position that completely excludes the allocation of any new (in addition to the so-called «classic») branches of law;
- 2) the position justifying the legal possibility of allocating new complex branches of law, such as medical law, sports law, educational law, etc.;
- 3) the position according to which the division into branches of law has outlived its time, and today we should already talk about the directions of legal regulation.

The idea of the validity of the allocation of *lex sportiva* is not generally accepted [3, p. 119]. A number of experts generally deny the validity of allocating a separate *lex sportiva* system.

Currently, «*lex mercatoria* is a set of rules of conduct developed by participants of international commercial turnover in the course of their activities and applied when considering a dispute by international commercial arbitration» [4, p. 8].

The most detailed definition of *lex sportiva* through the description of its structure is proposed by Antonio Rigozzi: «*Lex sportiva* is a complex and coherent complex of systems of material and procedural non-legal norms, including General (at the international and national levels) and special (grouped by sports) parts and consisting of:

- a system of acts of «soft international law» in the field of sports — documents of international (global and regional) non-governmental (non-governmental non-profit) organizations in the field of sport, their agreements with interstate organizations, States and among themselves, political and Advisory documents of global or regional international conferences on sport;
- sets of documents of national (within specific countries) non-legal sports regulation-acts and corporate norms of self-regulating and other organizations in the field of sports and sports associations (regulations, codes, rules, agreements, charters), as well as customs (unwritten rules)» [5, p. 12–13].

The *lex sportiva* rules do not have binding legal force, but they have a certain regulatory force and are mandatory for compliance or performance by participants in sports relations under the threat of adverse consequences and sanctions against them in the framework of the system of public relations regulated by *lex sportiva*, the passage of which is mandatory and justified by the respective obligations assumed by these participants when entering the subject area of *lex sportiva* regulation [6].

The issue of interaction between sports law and *lex sportiva* requires detailed research. This interaction has a very complex structure and very ambiguous features.

Many scholars have argued for the essential incorporation of *lex mercatoria* into the common law and the harmonization of these two systems today, *lex sportiva* in many countries interacts in a complex way with the state — sanctioned set of legal regulations in the field of sports — sports law [7].

Situations of harm to the health of an athlete are excluded from the criminal law, which is not directly legislated anywhere, but is recognized by the state by default [8, p. 32].

In general, any injury to the health of an athlete during sports training and competitions (during a hockey, baseball or football game, during gymnasts' performances, etc.), if we exclude *lex sportiva*, should be considered either a criminal offense or an industrial injury, but is not considered. It is not possible to reduce all the harm to the health of athletes during sports competitions or training solely to their «amateur activity» at their own risk [9]. Because the specifics of sports are such that the risk of this harm objectively exists and tends to increase and become more complex as the sport develops.

We also find that specific punishments in sports that stem from the *lex sportiva* are completely illogical and incorrect from the point of view of public law, that is, state-sanctioned Law [10, p. 13]. If we ignore the priority value of *lex sportiva* for a certain range of relations, then, for example, the disqualification of an athlete (as a measure of disciplinary responsibility, for example, for violence against an opponent) should be qualified as a gross violation of his constitutional rights (to play sports, to work, etc.), and on the contrary—the question arises on what basis the athlete is removed from the sanctions of criminal or administrative legislation in this situation [11].

An example of the interaction of sports law and *lex sportiva* is a sports contract. The sports contract in the Labor code of the Russian Federation (CH. 54.1) is a fact of the implementation of *lex sportiva* in the Russian national law that has already taken place [12]. There are many more examples. It is not by chance that clause 3 of article 3 of the Federal law «on physical culture and sport in the Russian Federation» of 04.12.2007 (with the following as one of the main principles of the legislation of the Russian Federation on physical culture and sport, it establishes the principle of «combining state regulation of relations in the field of physical culture and sport with self-regulation of such relations by subjects of physical culture and sport»). The above examples had one goal—to show that ignoring or denying the widespread practice of interpenetration of sports law and *lex sportiva* is not only meaningless, since it is a daily occurrence, given the extent of interest in sports throughout modern social life, but also acts as a factor in preventing the normal development of sports life [13].

References:

1. Simon G., Chaussard C., Icard P., Jacotot D., La Mardière C., Thomas V. Droit du sport // Paris: Presses universitaires de France, 2012. 304 p.
2. Loquin E. L'internationalisation des contrats sportifs / Les contrats des sportifs. L'exemple du football professionnel // Paris, 2003. P. 33–45.
3. Rigozzi A. L'Arbitrage international en matière de sport // Paris: Bruylant, L. G. D. J., Helbing & Lichtenhahn, 2005. 216 p.
4. Beloff M., Kerr T., Demetriou M. Sports law. Oxford, 1999. 312 p.
5. Lex mercatoria // URL: <http://www.answers.com/topic/law-merchant/> (дата обращения: 01.03.2022).
6. Casini L. The Making of a Lex Sportiva by the Court of Arbitration for Sport // German Law Journal. 2011. Vol. 12. № 6. P. 1317–1340.
7. Foster K. Lex Sportiva and Lex Ludica: the Court Of Arbitration for Sport's Jurisprudence // Entertainment and Sports Law Journal. 2005. № 3. P. 1–15.
8. Buy F., Marmayou J.-M., Poracchia D., Rizzo F. Droit du Sport: Manuel. Paris, 2009. 178 p.
9. Nafziger J.A. R. Lex Sportiva and CAS / The Court of arbitration for sport 1984–2004 / I. S. Blackshaw, R. C. R. Siekmann, J. Soek // Hague: TMC Asser Press, 2006. 577 p.
10. Jestaz P. Spectacle sportif et droit du sport. Le spectacle sportif / Publication de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de l'Université de Limoges; Centre de Droit et d'Economie du Sport // Paris, 1981.
11. Latty F. La lex sportiva: recherche sur le droit transnational / Préface de Jacques Rogge, avant-propos d'Alain Pellet // Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2007.
12. Simon G. Puissance sportive et Ordre juridique étatique. Contribution à l'étude des relations entre la puissance publique et les institutions privées // Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1990. 192 p.
13. Kolev B. Lex sportiva and Lex Mercatoria // The International Sports Law Journal. 2008. № 2. P. 483–512.

Научное издание

Актуальные вопросы юридических наук

Выпускающий редактор Г.А. Кайнова
Ответственные редакторы Е.И. Осянина, О.А. Шульга, З.А. Огурцова
Подготовка оригинал-макета О.В. Майер

Материалы публикуются в авторской редакции.

Подписано в печать 15.03.2022. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 2,1.
Тираж 300 экз.

Издательство «Молодой ученый». 420029,
г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый»,
г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.