2. Решение Комиссии Федеральной антимонопольной службы по рассмотрению дела о нарушении антимонопольного законодательства № АК/14364 от 03.05.2011 г. - URL: <http://solutions.fas.gov.ru/documents/5047> (дата обращения 20.11.2020).
3. Абакумова Ю.И. Процедуры в конкурентном праве: учебное пособие / О.Р. Афанасьева, А.В. Борисов и др.; отв. ред. С.А. Пузыревский. Москва: Проспект, 2019. 296 с.
4. Гаврилов Д.А. Правовая защита от недобросовестной конкуренции в сфере исключительных прав на средства индивидуализации и иные объекты промышленной собственности. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2014. 192 с.
5. Доклад по правоприменительной практике, статистике типовых и массовых нарушений обязательных требований с разъяснением (утв. ФАС России) // СПС «КонсультантПлюс»
6. Braun M. Le droit morale de l'artiste interprete // These de license et de doctorat presentee a la Faculte de droit et des sciences criminelles de l'Universite de Lausanne. - Berne, 2010.

Соломко М.К., Павлов С.Ю.

Сравнительный анализ трудоустройства на государственную службу в РФ и США

*Баширский государственный университет
(Россия, Уфа)*

doi: 10.18411/lj-01-2021-158

ids: lj-01-2021-158

Аннотация

Цель исследования – проанализировать процедуру трудоустройства на государственную службу в двух крупнейших странах – Соединенных Штатах Америки и Российской Федерации. В статье рассмотрены ключевые нормативно-правовые акты двух стран, в подробностях проанализированы реформы США и РФ, благодаря которым сложилась система государственной службы. Также, в статье приведены отличия и схожесть в современном порядке трудоустройства и предложены собственные идеи для улучшения системы государственной службы в Российской Федерации.

Ключевые слова: РФ, США, государственная служба, трудоустройство, реформы.

Abstract

The purpose of research is to analyse the procedure of employment at the public services in two major countries - the United States of America and the Russian Federation. This article reviews crucial regulations of two counties, analyses the reforms of the USA and Russia, which have established the public service system, in detail. Also this article provides information about the differences and similarities of modern procedure of employment and suggest ideas for the public service system improvement in the Russian Federation.

Key words: the Russian Federation, the United States of America, public services, employment, reforms.

Безусловно, что вопрос трудоустройства является одним из самых основных в нашей жизни. Если мы хотим стать государственным служащим, то процесс поступления на работу характеризуется определенными особенностями, которые присущи в разных странах и которые необходимо знать и соблюдать в момент поиска работы.

Определенно, что Российская Федерация и Соединенные Штаты Америки являются крупнейшими странами в мире, где государственная служба для граждан является фундаментом и инструментом взаимодействия. Это важно для построения современного и развитого государства, и конечно же, это огромное число рабочих мест для людей, обладающих разными профессиональными специальностями и категориями подготовки.

В первую очередь, сравнительный анализ необходимо начать с нормативной базы, которая регулирует государственную службу в этих двух странах.

Важно отметить, что государственная служба США никак не закреплена в Конституции, что вносило в организацию массу неточностей и не имела структурированность. Только статья 11, раздела 2 Конституции говорит о праве президента как главы исполнительного федерального аппарата «с совета и согласия сената назначать послов и иных полномочных представителей и консулов... а также всех других должностных лиц Соединенных Штатов» и о том, что президент может «замещать все вакансии, которые откроются в период между сессиями сената»

Поэтому, в США модель госслужбы берет начало с Закона «О гражданской службе», принятого в 1883 году (Pendleton Civil Service Reform Act).

Этим актом упразднилась система «добычи» (spoils system), в соответствии с которой президент, победивший на выборах, мог полностью сменить всех должностных лиц. Закон ввел в действие новую систему (систему заслуг) и конкурсные экзамены для набора на службу и назначения на подавляющее число должностей. Также, теперь запрещалась дискриминация по признаку партийной принадлежности, а гражданская служба объявлялась политически нейтральной. Закон учредил особый орган - Комиссию гражданской службы, ставшую впоследствии независимым ведомством в системе исполнительной власти.

На мой взгляд, именно эти реформы сделали большое продвижение в государственной службе США, и стали отправной точкой развития данной структуры. Также, по моему мнению, введение «системы заслуг» является большим шагом в сторону демократизации общества, что привело к тому, что имеет на сегодняшний день Соединенные Штаты Америки.

В последующие годы законодательство, регулирующее гражданскую службу, неоднократно дополнялось и изменялось. Одним из последних и наиболее значительных актов был «Закон о реформе гражданской службы» 1978 г. (Civil Service Reform Act of 1978).

Этим законом вместо комиссии были созданы в качестве независимых ведомств три новых органа: 1) Управление по руководству персоналом; 2) Управление особого советника; 3) Совет по охране системы заслуг, которым было поручено выполнение трех различных функций, порученных ранее комиссии: 1) управление набором, обучением и продвижением служащих; 2) расследование случаев нарушений правовых норм; 3) вынесение решений по таким нарушениям.

Также, одним из основным современных актов, регулирующий государственную службу в Америке – это пятый раздел Кодекса США с названием «Государственная организация и сотрудники» (Title Five – Government Organization and employees).

Анализируя законодательную базу Америки, можно выделить традиционное использование по сей день актов, которые были приняты столетиями назад, и которые не теряют актуальность для страны в современном мире. Также, можем наблюдать, как с годами само понятие и структура работы в государственных органах стала более четкой, благодаря принятым реформам и законам.

Говоря о России, то самым первым документом был «Табель о рангах 1722 года», сохранивший своё значение основного документа, регламентировавшего порядок приёма на службу и её прохождение в Российской империи вплоть до 1917 года.

В современной Российской Федерации государственная служба закреплена Конституцией, а именно статьей 71, пунктом «т», где указано, что «В ведении Российской Федерации находится - федеральная государственная служба».

Основными нормативно-правовыми актами, регулирующие госслужбу являются Федеральные законы: «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05. 2003 года N 58-ФЗ, «О государственной гражданской службе Российской

Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ, «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 N 53-ФЗ.

Также, данную деятельность регулируют указы Президента, постановления Правительства, нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти и Конституции (уставы) субъектов РФ.

Я считаю, что основными преимуществами в нашей стране является изначально четкая и понятная структура государственной службы, закрепление в Конституции, зафиксированные понятия, разделение прав и обязанностей и другая регламентация, которая содержится в нормативных-правовых актах указанных выше.

Если сравнивать определение «государственный служащий», мы можем видеть, что фактически значение в обеих странах одинаковое.

В России: «Федеральный государственный служащий - гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета.» (ст 10, 58 ФЗ)

В США под федеральным государственным служащим понимается любое лицо, труд которого оплачивается из федерального бюджета.

Переходя к главной теме, а конкретно - к вопросу трудоустройства, то необходимо отметить, что в Российской Федерации требования к поступающим на гражданскую госслужбу закреплены в статье 21 одноименного закона, где прямо указывается, что «На гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям».

В России поступление на государственную службу происходит двумя основными способами: 1) конкурс (т.е. оценка профессиональных знаний и навыков претендентов на замещение должности гражданской службы установленными требованиями); 2) по контракту (т.е. соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы).

Говоря об особенностях системы государственной службы США, то они заключаются в том, что она имеет отбор на должности «открытого» и «закрытого» формата.

Например, на должность «открытого» формата может пройти любое лицо, которое успешно прошло экзаменационный этап. То есть здесь, в законодательстве не регламентировано, что нужно обязательно быть гражданином Соединенных Штатов Америки, как в отличие от РФ, где на любую государственную должность может вступить исключительно гражданин Российской Федерации. Хотя на практике, при трудоустройстве в США, необходимо будет иметь обязательное официальное разрешение на работу, и для большинства позиций – гринкарту или иметь американское гражданство.

Еще одним большим отличием между двумя странами является тот факт, что в США существует 18 уровней должностей — первые 8, где лица являются техническими исполнителями; с 9 по 15 — средний руководящий состав и вспомогательно-технический персонал высшей квалификации; с 16 по 18 — высший руководящий состав.

Как правило, должности открытого формата – это зачастую должности первых восьми уровней.

Говоря о должностях «закрытого» формата (для государственного департамента, служб здравоохранения и лесного хозяйства и ряда других ведомств и министерств), то посты занимают по очередности карьерной службы. Логично, что если мы говорим о более высоком уровне, то, здесь уже большую роль играет профессиональная

квалификация лица, опыт работы и заслуги, которые в последствии смогут продвинуть работника вверх по карьерной лестнице.

Порядок информирования о наличии вакантных мест предусматривается:

В России данный вопрос регулируется Указом Президента от 01.02.2005 №112, пунктом 6 «На первом этапе на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы.»

В США, чтобы узнать об актуальных вакансиях, необходимо также выбрать штат, где будет искаться вакансия, перейти на сайт мэрии города и в специальной вкладке будет список открытых предложений, и требования к поступающим на должность со всеми дальнейшими указаниями.

Таким образом, мы видим, что процедура поиска работы на государственную службу в обеих странах действует по одному принципу.

Определенно, что важно еще учесть вопрос регламентация конкурсного экзамена на должность. Рассматривая обе страны, можно увидеть, что в РФ данная процедура регулируется вышеупомянутым указом Президента.

Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, а также, методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

На практике, помимо всех документов, которые затребует работодатель в конкурсном экзамене проверяют знания претендентов на знания нормативной базы узкой направленности и знания русского языка.

В США набором служащих занимаются специальные организации, одна из которых – Управление по руководству персоналом. Наем на госслужбу в США ведется на конкурсной основе с использованием отборочных экзаменов. Прием на работу в госструктуры здесь производится в два этапа: сначала комиссия отбирает трех кандидатов. Отбор может быть основан либо на тестах, и, если речь о высших должностях – на формальных сведениях об образовании и профессиональном стаже.

Например, чтобы получить должность специалиста отдела кадров, нужно пройти тест, который состоит примерно из 80 вопросов, который состоит на профпригодность, и где отдельной частью является знание английской лексики и грамматики.

Таким образом, мы видим, что процедура конкурса в двух странах достаточно схожа, потому что в первую очередь оценивается образование претендентов, профессиональная пригодность и знание государственного языка.

Что касается сроков результатов, то если в РФ закреплено, что «Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной/электронной форме», то в США даже при успешной сдаче экзамена, вовсе не точно, что потенциального работника сразу примут на работу. Вероятно, что претенденту нужно будет ждать свою очередь (список ожидания на должность составляет от двух месяцев до нескольких лет).

На мой взгляд, это является большим недостатком для системы в целом, потому что незнание лица конечного результата и сроков принятия на работу может сказаться, как и на профессиональных качествах, так и на мотивации будущего сотрудника.

Подводя итог, если рассматривать государственные службы этих стран в более объективном смысле, то мы можем видеть конкретные различия – например, система заслуг, которая не внедрена в нашей стране, но которая, на мой взгляд, могла бы быть мотивационной для ряда работников в Российской Федерации. Также, сильно отличается то, что в США есть точная квалификация государственных должностей по уровням и прочую узкую специфику, в отличие от России, где система должностей достаточно размыта и не является закрытой и исчерпывающей.

Однако, сравнивая процедуру самого трудоустройства на государственную службу в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки мы видим, что процедура конкурса достаточно схожа: сбор необходимых документов, собеседование, сдача профессионального экзамена и в последствии – вступление в желаемую должность. Также, нужно отметить, что государственная служба в обеих странах имеет большую историю, которая складывалась несколькими веками назад, и которая привела к современной системе, к которой мы привыкли на сегодняшний день.

1. Государственное управление и государственная служба за рубежом: курс лекций / под общ. ред. В.В. Чубинского. – СПб. : Изд-во «Образование – Культура»; Изд-во СЗАГС, 1998
2. Государственная служба в зарубежных странах: учебное пособие. / М.Е. Апон – Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – 73 с.
3. Конституция США / от 17.09.1787 г.
4. Закон США «О гражданской службе» (Pendleton Civil Service Reform Act) от 16.01.1883
5. Закон США о реформе гражданской службы» (Civil Service Reform Act of 1978) от 13.10.1978
6. Конституция РФ от 12.12.1993 г
7. Табель о рангах от 24.01.1722 г.
8. Федеральный закон РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 года N 58-ФЗ
9. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ
10. Федеральный закон РФ «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 N 53-ФЗ.
11. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 112

Степанян Е.К.

**Актуальные вопросы привлечения к субсидиарной ответственности
контролирующих лиц вне рамок банкротного процесса**

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т.
Трубилина»*

(Россия, Краснодар)

doi: 10.18411/lj-01-2021-159

idsp: ljjournal-01-2021-159

Аннотация

В научной статье рассматривается актуальная проблема привлечения к субсидиарной ответственности контролирующих лиц вне рамок банкротного процесса. Автор раскрывает актуальность данной темы, обращаясь к практике. Также проведен анализ законодательства в рамках указанной темы. Приводятся несколько способов по привлечению к субсидиарной ответственности контролирующего лица вне процесса по делу о банкротстве. В заключении сформирован вывод по проблеме, сформулированной в результате научного исследования, и указана тенденция в дальнейшем развитии.