

Регулирование государственной гражданской службы в КНР

Под руководством "пятого поколения китайских руководителей" во главе с Председателем КНР Си Цзиньпином в Китайской Народной Республике реализуется административная реформа, призванная оптимизировать принятие и исполнение управленческих решений в стране. Исследователи отмечают, что "устранение неповоротливости административного аппарата, по замыслу инициаторов реформы, должно способствовать повышению экономической эффективности предоставляемых услуг административными органами, сокращению расходов на содержание бюрократического аппарата" [7, с. 1265]. Между тем, очевидно, что без квалифицированного аппарата государственных гражданских служащих невозможно добиться претворения в жизнь подобных преобразований, тем более, что сейчас Китай находится в условиях, требующих больших усилий для сохранения существующего политического режима и дальнейшего поступательного развития в сфере экономики. Всё это обуславливает интерес к изучению системы государственной гражданской службы КНР, особенно если учесть тот факт, что перед Россией, как и перед Китаем, стоит цель модернизации экономики, достичь которую возможно лишь опираясь на профессионалов в сфере государственного управления.

Регулирование отношений в сфере государственной гражданской службы в КНР основывается на положениях, закреплённых в Конституции КНР 1982 г. (в ред. от 14.03.2004) [18]; Законе КНР "О государственной гражданской службе" от 27.04.2005 [17]; подзаконных актах министерств и ведомств, например, Мнении Государственной администрации гражданской службы "О внедрении стратегии взаимодействия между государственными гражданскими служащими Пекина, Тяньцзиня и Хэбэй в целях лучшего управления" [13]; нормативных документах Китайской коммунистической партии (далее – КПК), к ним можно отнести, например, Уведомление ЦК КПК и Государственного совета КНР "О плане претворения в жизнь Закона КНР "О государственной гражданской службе" [16]. Кроме того, ввиду того, что большая часть китайских чиновников – это члены КПК, большое значение имеют партийные документы нормативного характера.

В соответствии со ст. 2 Закона КНР "О государственной гражданской службе" государственный служащий – это персонал, осуществляющий публичные обязанности в соответствии с законом, включённый в кадры государственной администрации и получающий заработную плату и пособия за счёт государственных финансов. Так как согласно ст. 3 Конституции КНР государственные органы Китайской Народной Республики взаимодействуют на основе принципа демократического централизма, государственная гражданская служба в КНР включает в себя государственную службу национального, провинциального и местного уровней, то есть в Китае отсутствует муниципальная служба. Централизм также достигается посредством того, что единственным органом, осуществляющим управление государственной гражданской службой в рамках всей страны, является Государственная администрация гражданской службы КНР.

Кроме деления по уровням все должности государственной гражданской службы в Китае подразделяются на руководящие и не руководящие, а также по рангам. Наглядно данный материал представлен в таблице, разработанной на основе Уведомления ЦК КПК и Государственного совета КНР "О плане претворения в жизнь Закона КНР "О государственной гражданской службе".

Таблица 1. Должности государственной гражданской службы КНР неруководящего уровня

| № | Должность | Ранг |
|---|---------------------------------|-------|
| 1 | инспекторы | 8–13 |
| 2 | заместители инспекторов | 10–15 |
| 3 | консультанты | 12–18 |
| 4 | заместители консультантов | 14–20 |
| 5 | заведующие отделами | 16–22 |
| 6 | заместители заведующих отделами | 17–24 |
| 7 | референты | 18–26 |
| 8 | клерки | 19–27 |

Источник: [16].

Как отмечают в литературе, "главная цель современной правовой регламентации государственной службы в КНР – создание корпуса руководящих работников и иного управленческого персонала, обладающего высокой профессиональной квалификацией, преданного КПК и в то же время свободного от клановых, местнических и иных влияний" [2, с. 60]. Так, в соответствии со ст. 21 Закона КНР "О государственной гражданской службе" поступление на должность ниже, чем заведующий отделом, или на любые другие не руководящие должности осуществляется на основе открытого экзамена, проводимого на конкурсной основе. По мнению исследователей, "система экзаменов – это важная ступень при приёме кандидата на госслужбу, где он должен продемонстрировать совокупность своих моральных и профессиональных качеств" [3, с. 39]. Проведением экзамена занимаются в зависимости от органа, куда поступает кандидат, Государственная администрация гражданской службы КНР или её департаменты провинциального и муниципального уровней. Данная система заслуживает внимания, так как можно достичь большей объективности в оценке претендента, ввиду того, что в экзамене представители органа (или структурного подразделения), где открыта вакансия, не принимают участия.

О проведении конкурса даётся объявление. Сам же экзамен проводится в письменной форме и посредством интервью по вопросам, касающимся государственной службы, также выясняются моральные качества претендентов. После проведения экзамена осуществляется проверка данных, указанных в заявлениях, а также медицинский осмотр кандидата на соответствие должности, куда он поступает. При этом процедура поступления на отдельные посты государственной службы может быть упрощена по разрешению Государственной администрации гражданской службы КНР провинциального уровня или выше и проводиться посредством назначения, а не экзаменов. Такой подход может стать причиной коррупции в среде лиц, отвечающих за кадровое обеспечение.

Представляется, что рассматриваемый закон КНР менее чётко регламентирует порядок поступления на государственную гражданскую службу, чем это сделано, например, в Федеральном законе "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [4] и Указе Президента РФ "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" [5]. Кроме того, в РФ есть такое понятие как кадровый резерв, чего в китайском законодательстве обнаружить не удалось. Однако, несмотря на все преимущества российских нормативных правовых актов, отечественному законодателю следует более детально изучить вопрос о возможности проведения конкурса не самим органом, где открыта вакансия, а специальным ведомством.

Таблица 2. Должности государственной гражданской службы КНР руководящего уровня

| № | Должность | Ранг |
|----|--|-------|
| 1 | руководители государственного значения | 1 |
| 2 | заместители руководителей государственного значения | 2-4 |
| 3 | руководители уровня провинций и министерств | 4-8 |
| 4 | заместители руководителей уровня провинций и министерств | 6-10 |
| 5 | руководители департаментов и бюро | 8-13 |
| 6 | заместители руководителей департаментов и бюро | 10-15 |
| 7 | руководители уездного и местного уровня | 12-18 |
| 8 | заместители руководителей уездного и местного уровней | 14-20 |
| 9 | руководители волостного уровня | 16-22 |
| 10 | заместители руководителей волостного уровня | 17-24 |

Источник: [16].

В Законе КНР "О государственной гражданской службе" отдельная глава посвящена обучению и повышению квалификации государственных служащих. В ст. 61 рассматриваемого закона закреплено, что государственные органы должны обеспечить обучение лиц, вновь поступивших на государственную службу, как навыкам государственной службы в данном органе, так и специфическим знаниям. Обучению также подлежат лица, впервые назначенные (переведённые) на руководящие посты, даже если они ранее уже замещали должности государственной гражданской службы. В России обязательное обучение подобного рода не проводится. Вновь поступившие на государственную службу лица фактически учатся "на ходу" без какой-либо адаптации и лишь тем навыкам, которые старшие коллеги решат им передать, наставничество не работает. Возникают ситуации, когда государственный служащий не может выполнить задание лишь потому, что он не знает, как работать с той или иной специфической базой данных (программой), применяемой в данном подразделении. В этой связи российскому законодателю следует обратить внимание на названную норму.

В целях обучения государственных служащих в Китае предусмотрена система стажировок. Так, в ст. 66 Закона КНР "О государственной гражданской службе" закреплено, что государственный гражданский служащий в целях выработки у него новых навыков может быть направлен на стажировку на государственное предприятие или в государственные органы, в том числе находящиеся в другой провинции (уезде), на должность выше или ниже, чем та, которую он занимает. Такой подход следует оценить положительно, так как он способствует расширению круга компетенций государственных служащих, что позволяет, в случае необходимости, восполнить кадры. Более того, благодаря этому могут готовиться лица, которые в перспективе станут претендентами на руководящие должности, ведь посредством подобных стажировок будет видно, справляется ли конкретный служащий с обязанностями руководителя. Как отмечается некоторыми авторами, "сегодня в приоритете не трудовой стаж работника, а его личные способности и заслуги. Уже остались в прошлом "пожизненные" руководящие должности государственных чиновников, что придает современный характер и жизнеспособность государственным административным органам и системе госслужбы в целом" [8, с. 27].

Обучение государственных гражданских служащих в КНР осуществляется не только в общем плановом порядке и при принятии на службу, но и в целях реализации конкретных государственных программ и планов. Так, 13 декабря 2016 г. была принята Директива Канцелярии Госсовета КНР "Об учебных планах для государственных гражданских служащих в целях выполнения 13-го пятилетнего плана" [14]. Примечательно, что обучение должно

заканчиваться аттестацией и проверкой компетентных органов на факт проведения обучения.

Итак, Китай уделяет большое внимание обучению государственных гражданских служащих и повышению их квалификации. Причём такое обучение обязательно выстраивается с учётом реализации государством планов экономического развития. Подобный опыт может представлять интерес для России, ведь применение таких мер способствует повышению качества работы государственных служащих.

Большое внимание в Китае уделено борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов. В законодательстве КНР закреплена система "отводов государственных гражданских служащих", которая представляет собой систему превентивного отстранения от должности во избежание злоупотреблений. По своему содержанию она аналогична тому, что в России называется предотвращением конфликта интересов. Кроме того, установлен ряд ограничений, связанных с родственными связями и сменой сферы деятельности. Так, закон запрещает близким родственникам государственных гражданских служащих, к которым относятся муж, жена, дети, родители и даже родственники третьего поколения (дедушки, внуки и т.п.), а также лица, имеющие тесную связь с государственными служащими, занимать должности, связанные с непосредственным подчинением такому государственному служащему. При этом непосредственным подчинением будет являться, в том числе, ситуация, когда родственник претендует на должность мэра города в той же провинции, где государственный служащий является губернатором. Кроме того, названные выше лица не имеют права принимать участие в проверках, дисциплинарных расследованиях, когда руководящую должность в проверяемом органе занимает их родственник.

Отдельное внимание в КНР уделено системе самоотводов. Закон устанавливает, что государственный служащий обязан взять самоотвод, если у него присутствует личный интерес, или имеется интерес его родственников, связанный с осуществлением им своих должностных обязанностей. Примечательно, что с просьбой обязать государственного служащего взять самоотвод к его руководству может обратиться любое лицо, чьи интересы могут быть затронуты. Данный аспект прогрессивен и позволяет гражданам осуществить превентивную защиту своих прав.

Примечательно, что Законом КНР "О государственной гражданской службе" закреплено, что лицо, вступившее в конфликт интересов или замешанное в коррупции, подлежит наказанию, однако какому именно, не понятно. В связи с тем, что коррупция является преступлением, очевидно, что лицо будет привлечено к уголовной ответственности в соответствии с Уголовным кодексом КНР. Что же касается конфликта интереса, то тут, исходя из анализируемого закона, будет применяться дисциплинарное взыскание. В ст. 53 закона закреплены виды дисциплинарных наказаний (предупреждение, выговор, строгий выговор, понижение в должности, увольнение) и составы должностных правонарушений. Между тем, не установлено, как они соотносятся. Такой подход китайского законодателя делает невозможным составить мнение о том, каким образом будет наказано лицо, скрывшее, например, конфликт интересов. Из этого следует вывод, что вряд ли положения Закона КНР "О государственной гражданской службе", касающиеся рассмотренного аспекта, могут быть использованы для совершенствования отечественного законодательства.

В соответствии со ст. 53, 101 рассматриваемого закона органы и ведомства, уполномоченные осуществлять надзор и контроль в сфере государственной службы, привлекают к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в случае нарушения ими требований Закона КНР "О государственной гражданской службе", в частности за превышение полномочий, пренебрежительное отношение к обязанностям, халатность, фаворитизм. Данные нарушения могут проявляться, в том числе, посредством назначения на должность, выхода на пенсию или в отставку без соблюдения необходимой процедуры; незаконного наложения дисциплинарного взыскания; разглашения ответов на вопросы экзаменационного теста для поступления на службу или для прохождения аттестации; недопущение критики; распространение порочащих сведений о государстве или о государственном органе; растрата

государственного имущества; употребление наркотиков; пристрастие к азартным играм; аморальное поведение; увлечение суевериями и др. Список такого рода нарушений достаточно велик. Примечательно, что наказание назначается на определенный срок: 6 месяцев – предупреждение, 12 месяцев – выговор, 18 месяцев – строгий выговор, 24 месяца – понижение. Названные сроки могут быть уменьшены, если государственный служащий раскаялся, осуществил самокритику и в течение срока наказания не совершил больше дисциплинарного нарушения.

Уголовной ответственности подвергаются чиновники, замешанные в коррупции. На сегодняшний день борьба с коррупцией находится среди приоритетов внутренней политики КНР, что связано как со стремлением укрепить авторитет Компартии Китая, так и, вероятно, ослабить политических конкурентов нынешнего руководства страны. В докладах Верховной Народной прокуратуры КНР отмечается, что в рамках кампании по "борьбе с тиграми и мухами" с 2013 г. по декабрь 2017 г. в масштабах страны по подозрению в коррупции было возбуждено 199 676 дел, в том числе против членов Центрального Комитета Политбюро КПК, министров, губернаторов провинций [19]. Одним из основных коррупционных нарушений в КНР является торговля должностями государственной гражданской службы, и в этом преступлении нередко замешаны функционеры кадровых департаментов КПК. Исходя из сообщений СМИ, достаточно большое количество китайских чиновников было арестовано именно за это. Так, за торговлю должностями в 2004 г. был привлечён к ответственности бывший губернатор провинции Хэбэй Чжан Гогуан, в том же году было начато расследование в отношении главы уезда Наньчун провинции Сычуань, продавшего 61 должность в период с 1999 по 2003 гг., в 2006 г. был вынесен приговор в отношении бывшего главы Организационного департамента провинции Цзянсу за получение взяток на сумму 100 млн. юаней за продвижение по службе [15], в 2017 г. был казнён бывший заместитель главы комитета Народного политического консультативного совета Китая (НПКС) автономного района Внутренняя Монголия, также замешанный в торговле должностями [1].

Как правило, продаются должности, связанные с предоставлением государственных услуг населению в сфере градостроительства, таможенной деятельности, охраны труда, образования [9, с. 69]. Такого рода взяточничество особенно опасно, ведь оно автоматически порождает новых коррупционеров, объединённых к тому же в систему. Так, в г. Сямэнь была выявлена коррупционная сеть, объединяющая 360 государственных гражданских служащих [11, с. 67-91]. Очевидно, что государственные служащие, заплатившие за назначение на новую должность (поступление на службу), будут пытаться вернуть потраченные средства, в том числе, за счёт вымогания взяток с граждан и юридических лиц. Кроме того, в результате такого рода коррупции ту или иную должность могут занять лица, не подготовленные к осуществлению должностных обязанностей или же совсем не компетентные, что нанесёт значительный вред функционированию всего механизма государственного управления.

Руководство КНР решает проблему коррупции преимущественно посредством ужесточения репрессивных мер. При этом власть всячески демонстрирует, что оно не делает исключений среди коррупционеров, а наказание за преступление неизбежно, несмотря на звания и ранги. Примером такого подхода являются дела бывшего министра общественной безопасности КНР, секретаря Политико-юридической комиссии ЦК КПК Чжоу Юнкана; руководителя канцелярии ЦК КПК Лин Цихуа; главы горкома КПК г. Чунцин, члена Политбюро ЦК КПК Бо Силая [12]. При этом беглых коррупционеров активно пытаются вернуть в страну и привлечь к ответственности. Как отмечает В.В. Севальнев, "власти КНР помимо законодательных процедур широко применяют специальные программы по розыску и возвращению "беглых" чиновников. Такие мероприятия привели к возвращению 2566 бывших китайских чиновников и депутатов, подозревающихся в различных коррупционных правонарушениях, и способствовали значительному снижению числа уличённых в коррупции чиновников" [6, с. 100].

Вторым средством, которое используется для того, чтобы решить проблему со взятками, является увеличение заработной платы и введение уни-

фицированной системы стимулирования за добросовестный труд [10]. Ст.73 закона закрепляет порядок исчисления заработной платы, указывая на то, что руководящим началом в данном случае должно быть "распределение в соответствии с работой". Согласно ст. 74 заработная плата состоит из базовой части, премии, субсидий, компенсаций, доплаты за деятельность в труднодоступной местности. При этом премиальные выплаты полагаются только тем служащим, которые "успешно" или "великолепно" прошли ежегодную аттестацию. Такой подход позволяет исключить так называемый фаворитизм. Можно рассмотреть вопрос о внедрении данной практики и в России в тех государственных органах (их структурных подразделениях), где сейчас премиальные выплаты не зависят от какого-либо количественного показателя.

Ещё одним заслуживающим внимания аспектом является то, что уровень заработка государственного гражданского служащего должен соответствовать уровню развития экономики региона. Для этого проводится периодическое сравнение выплат, производимых государственным служащим, с уровнем заработка в коммерческих организациях. Если сравнивать порядок оплаты труда государственных гражданских служащих в КНР с порядком, закреплённым в ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", то видно, что российский законодатель более чётко урегулировал данный вопрос. Между тем, в российском законе не закреплена привязка премирования к успешному прохождению аттестации. Кроме этого в законе РФ не установлено, что уровень оплаты труда государственного гражданского служащего должен формироваться с учетом уровня заработной платы в коммерческих структурах. На сегодняшний день именно невысокая заработная плата государственных гражданских служащих в РФ обуславливает высокую текучесть кадров.

Также важно рассмотреть особенности увольнения с государственной гражданской службы в КНР. Китайское законодательство закрепляет два вида отставки государственных гражданских служащих: отставка по собственному желанию и отставка по инициативе работодателя.

Процедура добровольной подачи в отставку достаточно длительна. Так, согласно ст. 80-81 Закона КНР "О государственной гражданской службе" государственный служащий, желающий уйти в отставку, обязан подать заявление, которое рассматривается компетентным органом в течение тридцати дней. В случае если имеется одно из нижеследующих обстоятельств, добровольная отставка невозможна: не достигнут минимальный срок службы; имеется незавершенное важное дело, необходимое для удовлетворения публичных интересов; в отношении государственного гражданского служащего не завершено дисциплинарное расследование, проверка или уголовное расследование; имеются иные обстоятельства, установленные законом, подзаконными актами. Названные ограничения не применяются к лицам, занимающим руководящие должности, если их желание об отставке является мотивированным.

Данный порядок в некоторой степени ограничивает право человека на труд. Однако его нельзя не оценить положительно. Очевидно, что в случае если лицо увольняется с государственной гражданской службы, не завершив какое-либо дело, например, не сдав отчетность, это может повлечь негативные последствия для государственного органа. В России нередко встречается ситуация, когда государственные гражданские служащие пытаются уйти от ответственности за неисполнение того или иного задания посредством ухода в отпуск с последующим увольнением, переключая её тем самым на других служащих.

Государственные гражданские служащие подлежат отставке по инициативе работодателя в следующих случаях: признание по результатам аттестации некомпетентным в течение двух лет подряд; отказ от принятия предложения о другой должности в связи с сокращением штата, слиянием, ликвидацией государственного органа; неисполнение должностных обязанностей и нарушение служебной дисциплины; отказ от прохождения обучения, если принято дисциплинарное взыскание в виде увольнения; отсутствие на рабочем месте более чем 15 дней подряд или 30 дней в течение года. При этом государственные гражданские служащие не подлежат отправке в отставку, если они потеряли трудоспособность в результате исполнения своих долж-

ностных обязанностей; признаны временно нетрудоспособными и проходят лечение; находятся в отпуске по беременности и родам; имеются иные обстоятельства, установленные законом и подзаконными актами.

Интересным также является то, что при выходе в отставку в отношении государственного служащего может быть проведена проверка. Такой подход позволяет выявить наличие нарушений в деятельности служащего или же незавершенные им дела.

Исходя из проведенного анализа законодательства КНР о государственной службе, можно прийти к выводу, что ряд положений Закона КНР "О государственной гражданской службе" заслуживает внимания и дальнейшего изучения и может быть использован для совершенствования регулирования в РФ деятельности государственных гражданских служащих.

Во-первых, в целях повышения объективности результатов конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы процедуру проведения конкурса следует поручить отдельному специализированному ведомству. Это позволит снизить вероятность таких ситуаций, когда лицо, фактически не участвовавшее в конкурсе, становится его победителем.

Во-вторых, для улучшения качества работы, выполняемой государственными гражданскими служащими, необходимо внедрить обязательное обучение вновь поступивших на службу лиц. При этом для того, чтобы такое обучение проводилось фактически, следует предусмотреть систему контроля. Также не может быть не оценён опыт КНР, касающийся обучения государственных служащих различных ведомств совместной работе.

В-третьих, предусмотренная в КНР система стажировок государственных гражданских служащих позволяет выявить способность служащего работать в новой обстановке, даёт ему новые компетенции, что является важным для подготовки новых руководящих кадров.

В-четвёртых, для обеспечения стабильности делопроизводства представляется интересным рассмотреть возможность внедрения опыта КНР, касающегося отказа государственному служащему в увольнении в ситуации, когда он не передал дела в должном виде, либо предусмотреть ответственность материального или дисциплинарного характера, если дела переданы с существенными недостатками, которые могут повлечь или повлекли убытки (трудности при выполнении функций / должностных обязанностей) у государственного органа или лица, заместившего такого государственного служащего.

Литература

1. В Китае казнён бывший высокопоставленный чиновник Внутренней Монголии [Электронный ресурс]. URL: <https://lenta.ru/news/2017/05/26/chinapunishment/> (дата обращения: 07.08.2017).
2. Китайская Народная Республика: политика, экономика, культура. К 60-летию КНР. М.: ИД "ФОРУМ", 2009. 592 с.
3. Кулешова Н.С., Лун Х. Особенности трансформации государственной службы Китая в новых экономических условиях / Н.С. Кулешова, Х. Лун // Вестник ТГУ. 2015. № 4. (144). С. 24–32.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 26.07.2017) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.09.2017).
5. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 18.12.2016) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.09.2017).
6. Севальнев В.В. Законодательство в сфере противодействия коррупции: Россия и Китай (сравнительно-правовой аспект) / В.В. Севальнев // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2017. № 3. С. 95–100.
7. Трощинский П.В. Административная реформа в КНР: политико-правовые аспекты / П.В. Трощинский // Административное и муниципальное право. 2014. № 12. С. 1264–1270.
8. Хао Лун. Функционирование и развитие системы государственной службы в КНР на современном этапе. Автореф. дис. канд. полит. наук. М., 2015. 36 с.
9. Burns J.P., Xiaoqi W. Civil service reform in China: Impacts on civil servants' behavior // China Quarterly. 2010. № 201. pp. 58–78.

10. Liang Ma. Governing civil service pay in China // *Journal of Chinese Governance*. 2016. Vol. 1. Iss. 2. pp. 373–375.
11. Shawn Shieh. The rise of collective corruption in China: the Xiamen smuggling case // *Journal of Contemporary China*. 2005. Vol. 14. № 42. pp. 67–91.
12. 薄熙来 (Бо Силай) [Электронный ресурс]. URL: <https://baike.baidu.com/item/薄熙来/181299?fr=aladdin> (дата обращения 04.09.2017).
13. 国家公务员局关于公务员管理工作更好服务于京津冀协同发展战略的实施意见 (Мнение Государственной администрации гражданской службы "О внедрении стратегии взаимодействия между государственными гражданскими служащими Пекина, Тяньцзиня и Хэбэй в целях лучшего управления" от 25.05.2017) [Электронный ресурс]. URL: http://www.scs.gov.cn/zcfg/201705/t20170525_8988.html (дата обращения: 04.09.2017).
14. 国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部国家公务员局“十三五”行政机关公务员培训纲要的通知 (Директива Канцелярии Госсовета КНР "Об учебных планах для государственных гражданских служащих в целях выполнения 13-го пятилетнего плана" от 13.12.2016) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-12/23/content_5152015.htm (дата обращения: 07.08.2017).
15. 江苏省委常委、组织部部长受贿640万元 (Бывший глава организационного департамента постоянного комитета провинции Цзянсу получил взятку 6,4 млн. юаней) [Электронный ресурс]. URL: http://www.qingdaonews.com/gb/content/2006-01/25/content_5949521.htm (дата обращения: 06.09.2017).
16. 中共中央、国务院关于印发中华人民共和国公务员法实施方案的通知 (Уведомление ЦК КПК и Государственного совета КНР "О плане претворения в жизнь Закона КНР "О государственной гражданской службе" от 09.04.2006) [Электронный ресурс]. URL: <http://cpc.people.com.cn/GB/64162/71380/102565/182147/11002816.html> (дата обращения: 07.08.2017).
17. 中华人民共和国公务员法 (Закон КНР "О государственной гражданской службе" от 27.04.2005) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.cn/flfg/2005-06/21/content_8249.htm (дата обращения: 07.09.2017).
18. 中华人民共和国宪法 (Конституция КНР от 04.12.1982) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.cn/zhengce/2014-03/21/content_2643049.htm (дата обращения: 01.09.2017).
19. 最高人民法院工作报告 (Отчеты Верховной Народной прокуратуры КНР) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.spp.gov.cn/spp/gzbg/index.shtml> (дата обращения: 28.10.2018).

Транслитерация по ГОСТ 7.79-2000 Система Б

1. V Kitae kaznyon byvshij vysokopostavlennij chinovnik Vnutrennej Mongolii [Электронный ресурс]. URL: <https://lenta.ru/news/2017/05/26/chinapunishment/> (дата обращения: 07.08.2017).
2. Kitajskaya Narodnaya Respublika: politika, ehkonomika, kul'tura. K 60-letiju KNR. M.: ID "FORUM", 2009. 592 s.
3. Kuleshova N.S., Lun KH. Osobennosti transformatsii gosudarstvennoj sluzhby Kitaya v novykh ehkonomicheskikh usloviyakh / N.S. Kuleshova, KH. Lun // *Vestnik TGU*. 2015. № 4. (144). С. 24–32.
4. O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federatsii: Federal'nyj zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ (red. ot 26.07.2017) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.09.2017).
5. O konkurse na zameshhenie vakantnoj dolzhnosti gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federatsii: Ukaz Prezidenta RF ot 01.02.2005 № 112 (red. ot 18.12.2016) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.09.2017).
6. Seval'nev V.V. Zakonodatel'stvo v sfere protivodejstviya korruptsii: Rossiya i Kitaj (sravnitel'no-pravovoj aspekt) / V.V. Seval'nev // *Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya*. 2017. № 3. S. 95–100.
7. Troshhinskij P.V. Administrativnaya reforma v KNR: politiko-pravovye aspekty / P.V. Troshhinskij // *Administrativnoe i munitsipal'noe pravo*. 2014. № 12. С. 1264–1270.
8. KHao Lun. Funktsionirovanie i razvitie sistemy gosudarstvennoj sluzhby v KNR na sovremennom etape. Avtoref. dis. kand. polit. nauk. M., 2015. 36 s.
9. Burns J.P., Xiaoqi W. Civil service reform in China: Impacts on civil servants' behavior // *China Quarterly*. 2010. № 201. pp. 58–78.
10. Liang Ma. Governing civil service pay in China // *Journal of Chinese Governance*. 2016. Vol. 1. Iss. 2. pp. 373–375.
11. Shawn Shieh. The rise of collective corruption in China: the Xiamen smuggling case // *Journal of Contemporary China*. 2005. Vol. 14. № 42. pp. 67–91.

12. 薄熙来 (Bo Silaj) [Электронный ресурс]. URL: <https://baike.baidu.com/item/薄熙来/181299?fr=aladdin> (data obrashheniya 04.09.2017).

13. 国家公务员局关于公务员管理工作更好服务于京津冀协同发展战略的实施意见 (Mnenie Gosudarstvennoj administratsii grazhdanskoj sluzhby "O vnedrenii strategii vzaimodejstviya mezhdru gosudarstvennymi grazhdanskimi sluzhashhimi Pekina, Tyan'tszinya i KHehbehj v tselyakh luchshego upravleniya" ot 25.05.2017) [Электронный ресурс]. URL: http://www.scs.gov.cn/zcfg/201705/t20170525_8988.html (data obrashheniya: 04.09.2017).

14. 国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部国家公务员局“十三五”行政机关公务员培训纲要的通知 (Direktiva Kantselyarii Gossoвета KNR "Ob uchebnykh planakh dlya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashhikh v tselyakh vypolneniya 13-go pyatiletnego plana" ot 13.12.2016) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-12/23/content_5152015.htm (data obrashheniya: 07.08.2017).

15. 江苏省委常委、组织部部长受贿640万元 (Byvshij glava organizatsionnogo departamenta postoyannogo komiteta provintsii TSzyansu poluchil vzyatku 6,4 mln. yuaney) [Электронный ресурс]. URL: http://www.qingdaonews.com/gb/content/2006-01/25/content_5949521.htm (data obrashheniya: 06.09.2017).

16. 中共中央、国务院关于印发中华人民共和国公务员法实施方案的通知 (Uvedomlenie TSK KPK i Gosudarstvennogo soвета KNR "O plane pretvoreniya v zhizn' Zakona KNR "O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe" ot 09.04.2006) [Электронный ресурс]. URL: <http://cpc.people.com.cn/GB/64162/71380/102565/182147/11002816.html> (data obrashheniya: 07.08.2017).

17. 中华人民共和国公务员法 (Zakon KNR "O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe" ot 27.04.2005) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.cn/flfg/2005-06/21/content_8249.htm (data obrashheniya: 07.09.2017).

18. 中华人民共和国宪法 (Konstitutsiya KNR ot 04.12.1982) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.cn/zhengce/2014-03/21/content_2643049.htm (data obrashheniya: 01.09.2017).

19. 最高人民法院工作报告 (Otchet Verkhovnoj Narodnoj prokuratury KNR) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.spp.gov.cn/spp/gzbg/index.shtml> (data obrashheniya: 28.10.2018).

Алексеевко А.П. Регулирование государственной гражданской службы в КНР.

В статье проанализирован Закон КНР "О государственной гражданской службе", а также связанные с ним подзаконные акты и документы Коммунистической партии Китая. Автор обращает большое внимание на такие особенности регулирования государственной гражданской службы в КНР как поступление на государственную гражданскую службу, обучение государственных служащих, а также затрагивает вопросы коррупции в этой среде. На основе изучения китайского опыта даются рекомендации, которые могли бы использоваться для совершенствования государственного управления в России.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, Китай, государственный служащий, коррупция в КНР, реформа государственной гражданской службы, Коммунистическая партия Китая

Alekseenko A.P. Regulation of the civil service in the PRC.

This article analyses a Civil Servant law of the PRC as well regulations connected with it, and documents of the Communist Party of China. The author pays attention to the specific features of the mentioned law related to admission to public service, training of civil servants and corruption. Basing on the study of Chinese experience the author gives recommendations which can be used to improve public administration in Russia.

Key words: civil service, China, civil servant, corruption in China, civil service reform, Communist Party of China

Для цитирования: Алексеевко А.П. Регулирование государственной гражданской службы в КНР // Ойкумена. Регионоведческие исследования. 2018. № 4. С. 109–117. DOI: 10.24866/1998-6785/2018-4/109-117

For citation: Alekseenko A.P. Regulation of the civil service in the PRC // Ojkumena. Regional researches. 2018. № 4. P. 109–117. DOI: 10.24866/1998-6785/2018-4/109-117

