DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-2-13-19

Категории и критерии дифференциации в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих

ВИКТОР НИКОЛАЕВИЧ АНИКИН, **кандидат юридических наук, доцент кафедры теории и методологии государственного управления**
Академия управления МВД России (Российская Федерация, 125993, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, 8). E-mail: VNanikin18@yandex.ru

Аннотация: В статье исследуется ряд категорий для определения объективных критериев дифференциации в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих. Исследуя категорию справедливости, автор приходит к выводу о необходимости учета критериев соответствия уровня, характера и объема полномочий и ответственности по каждой должности государственной гражданской службы, адекватности соответствующих запретов и ограничений в период прохождения службы характеру и объему полномочий должностного лица, эквивалентности соотношения аналогичных должностей с учетом содержания и характера служебной деятельности. На основании исследования категории баланса частных и публичных интересов автор обосновывает вывод о необходимости учета критерия согласованности частных и публичных интересов при определении показателей эффективности деятельности государственных гражданских служащих с учетом выполняемых ими функций, а также определяет совокупность критериев для дальнейшего исследования данной категории. Рассматривая властность как критерий дифференциации в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих, автор предлагает создать иерархическую систему должностей государственной гражданской службы, увязывающую уровень социальной защиты государственных гражданских служащих для осуществления властных полномочий и налагаемые на них запреты и ограничения, установленные антикоррупционным законодательством.
Ключевые слова: справедливость, баланс интересов, властные полномочия, статус, социальная защита, государственные гражданские служащие, правовое регулирование, дифференциация

Статья поступила в редакцию 19 апреля 2021 года.

Аникин В.Н. Категории и критерии дифференциации в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих. *Государственная служба.* 2021. № 3. С. 13–19.

CATEGORIES AND CRITERIA FOR DIFFERENTIATION IN THE LEGAL REGULATION OF THE STATUS AND SOCIAL PROTECTION OF CIVIL SERVANTS

VIKTOR NIKOLAEVICH ANIKIN, **Candidate of Sci. (Law), Associate Professor of the Department of Theory and Methodology of Public Administration**
Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia (8, Zoya and Alexandra Kosmodemyanskikh St., Moscow, 125993, Russian Federation). E-mail: VNanikin18@yandex.ru

Abstract: The article examines several categories to determine the objective criteria of differentiation in the legal regulation of civil servants' status and social protection. Looking into the category of justice, the author concludes that it is necessary to take into account the criteria for the conformity of the level, nature, and scope of powers and responsibilities for each position in the civil service, the adequacy of the corresponding prohibitions and restrictions during the period of service to the nature and scope of the powers of an official, the equivalence of similar positions when considering the content and nature of the service. While considering the category of balance between private and public interests, the author speaks of the need to take into account the criterion of the consistency of private and public interests when determining the performance indicators of civil servants, with respect to the functions they perform; in addition, the author defines a set of criteria for further research of this category. Speaking on the category of authority, the author proposes to create a hierarchical system of positions in the civil service, which links the level of social protection of civil servants for exercising their powers with prohibitions and restrictions imposed on them by anti-corruption legislation.
Keywords: justice, balance of interests, authority, status, social protection, civil servants, legal regulation, differentiation

The article was received on April 19, 2021.

Anikin V.N. Categories and criteria for differentiation in the legal regulation of the status and social protection of civil servants. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2021. No. 3. P. 13–19.

Введение

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 года № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы»[1] важнейшим направлением является стимулирование гражданских служащих и повышение эффективности своей профессиональной деятельности, развитие системы правовых и социальных гарантий на гражданской службе.

Решение этой проблемы во многом определяется необходимостью совершенствования правового регулирования статуса, денежного содержания, государственных гарантий и других компонентов социальной защиты государственных гражданских служащих [Матвеев, 2011. С. 61].

Поиск путей совершенствования правового регулирования основывается на методе единства и дифференциации, который позволяет, «формулируя общие правила поведения, устанавливать и особенности правового регулирования применительно к тем или иным жизненным обстоятельствам, социальным группам, конкретным категориям объектов» [Антипьева, 2016. С. 3].

В качестве универсальных параметров единого подхода к формированию статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих используются категории справедливости и баланса частных и публичных интересов, а в качестве наиболее существенного критерия дифференциации в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих рассматривается категория властности в ее административно-политическом аспекте.

Категория справедливости в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих

В качестве одного из подходов при рассмотрении правового регулирования статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих возможно применение категории справедливости, которая нередко используется в исследованиях как масштаб для соотношения и соизмерения различных правовых явлений.

В сущности, «справедливость подразумевает требование соответствия между практической ролью человека или социальной группы в жизни общества и их социальным положением, между их правами и обязанностями, деянием и воздаянием, трудом и вознаграждением, преступлением и наказанием, заслугами людей и их общественным признанием» [Философский словарь, 1986. С. 454]. С точки зрения одной из процессных теорий мотивации «справедливость установлена, если сотрудники обнаружили, что отношения их вкладов (усилий) к полученным результатам (вознаграждению) эквивалентны к аналогичным отношениям у других сотрудников» [Кравченко, Тюрина, 2008. С. 271]. В исследованиях категории справедливости в праве отмечаются такие ее признаки, как «адекватность норм права сложившемуся уровню развития отношений; согласованность норм права; закрепление в праве оптимального соотношения интересов субъектов, участвующих в различного рода правоотношениях; защищенность прав, свобод и интересов субъектов правоотношений» [Андриановская, 2007. С. 27].

Таким образом, категория справедливости характеризует самые различные соотношения с учетом свойственных ей критериев и признаков соответствия, эквивалентности, адекватности, согласованности, оптимальности и, возможно, многих других. Это позволяет использовать ее в правовом регулировании сложных социальных и правовых явлений, к которым, несомненно, относятся статус и социальная защита государственных гражданских служащих как совокупность основных прав и обязанностей, ограничений и запретов, требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, декларативных требований о доходах и расходах, оплаты труда, основных и дополнительных государственных гарантий и т.д.

При всем многообразии форм и методов социальной защиты государственных гражданских служащих, которые представляют собой широкое поле для проведения исследований с применением категории справедливости, наиболее существенным и универсальным средством для всех категорий работников является оплата труда.

Согласно Федеральному закону Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[2] (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), в правовом регулировании труда (служебной деятельности) государственных гражданских служащих, как и в трудовом праве, справедливость обеспечивается оптимальным соотношением содержания и характера труда и вознаграждения за труд. Однако по сравнению с трудоправовыми отношениями, где мера их соответствия определяется нормированием труда, в том числе локальным (статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации[3]), здесь такой мерой являются установленные на государственном уровне базовые должностные оклады, которые слу-

1 Указ Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 года № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы». http://www.consultant.ru

2 Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ (ред. от 27 октября 2020 года) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». http://www.consultant.ru

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года (ред. от 27 декабря 2018 года). http://www.consultant.ru

жат основным критерием при формировании фонда оплаты труда (статья 51 Федерального закона № 79-ФЗ). Важно отметить, что должностной оклад государственного гражданского служащего влияет не только на его денежное содержание, но и в целом на уровень социальной защиты. Это очевидно при рассмотрении порядка формирования социальных льгот, гарантий, пенсионного обеспечения и т.д. То есть ключевым звеном в установлении справедливого соотношения между деянием и воздаянием, а также эквивалентности такого соотношения (по сравнению с аналогичными отношениями) является должность, а основной проблемой – установление оптимального структурирования должностей в иерархической системе.

Необходимость дифференциации должностей государственных гражданских служащих обусловлена особенностями правового статуса различных категорий служащих, который определяется возложенными на них обязанностями, правами и ответственностью, характером служебных полномочий, спецификой деятельности государственных органов.

«Характеристика управленческого труда, определяющая способ организационного поведения управляющего в соответствии с его полномочиями и местом в механизме принятия решений» [Рой, 2008. С. 62], охватывается понятием режима управления, который по этому критерию может дифференцироваться на аналитический, разрешительный, согласительный, регулятивный, заявительный, предписательный и представительский. Применение такой классификации на государственной гражданской службе объясняется невозможностью формулировки единых требований ко всем категориям гражданских служащих, а также необходимостью использования для «контроля над их деятельностью, оценки их квалификации и результатов труда, что является единственно возможным основанием для официального и справедливого стимулирования управленцев этой группы с учетом особенностей их работы и роли, которую они играют в обществе» [Там же. С. 63].

Поскольку каждому из указанных режимов управления соответствует тот или иной набор функций, требующий для их реализации различного уровня и объема служебных полномочий, то становится очевидной взаимосвязь режима управления и степени юридической ответственности. Таким образом, характер и объем полномочий, установленных для той или иной должности, влияют на степень юридической ответственности и должны определять необходимость установления и адекватность запретов и ограничений в период прохождения службы, в том числе антикоррупционных, соответствующий уровень социальной защиты, а также степень контроля должности с учетом ее коррупционности. Очевидно, что должности, связанные с выдачей лицензий, проведением экспертиз, подготовкой заключений по государственным программам, регистрацией бизнеса, собственности и т.д. (разрешительный режим), с подготовкой заключений по проектам, организацией контроля и надзора, взаимодействием со сторонними организациями (регулятивный режим), с проведением конкурсов, распределением средств бюджета и др. (предписательный режим), требуют адекватных мер правового регулирования как контроля и ответственности, так и защиты от служебных рисков и стимулирования воздействия норм права на правомерное поведение гражданских служащих.

Анализ норм Федерального закона № 79-ФЗ показывает, что с использованием категории справедливости могут быть исследованы правовые явления, также непосредственно связанные с должностью государственного гражданского служащего: соответствие оплаты труда особым условиям службы, выполнению особых поручений (важных и сложных заданий), соответствие режима труда степени ограничений и запретов, уровню государственной защиты, оптимальность поощрений и дисциплинарных взысканий, адекватность увольнения за утрату доверия степени тяжести содеянного, согласованность норм права, устанавливающих статус и социальную защиту указанной категории госслужащих на федеральном и региональном уровне, эквивалентность пенсионного обеспечения в сравнении с другими государственными служащими и т.д.

Таким образом, с позиции категории справедливости в правовом регулировании государственной гражданской службы целесообразна дифференциация должностей по характеру управленческого труда. Уровень, характер и объем полномочий по каждой должности должен выражаться в качестве эквивалентного должностного оклада. Установленные запреты и ограничения в период прохождения службы должны соответствовать уровню, характеру и объему полномочий должностного лица. Следует обеспечить соответствие уровня, характера и объема полномочий и ответственности по каждой должности государственной гражданской службы. Принцип эквивалентности должен учитываться и при соотношении аналогичных должностей государственной гражданской службы.

Поиск баланса частных и публичных интересов

Подразделяя интересы на частные и публичные, то есть по субъектному критерию, под частными обычно понимают сугубо личностные либо групповые интересы, а под публичными – общественные интересы, которые одобряет и санкционирует государство, признавая их полезными для общества. В сущности, «интерес – причина действий индивидов, социальных общностей (класса, нации, профессиональной группы), определяющая их социальное поведение. В отличие от потребности интерес на-

правлен не столько на предмет удовлетворения, сколько на те социальные институты, учреждения нормы взаимоотношений в обществе, от которых зависит распределение предметов, ценностей, благ, обеспечивающих удовлетворение потребностей» [Философский словарь, 1986. С. 454].

С этой точки зрения, институт государственной гражданской службы представляет интерес, объектом удовлетворения которого является должность как статусная категория определенного общественного и социального положения и публичный интерес для общества (государства и его граждан), испытывающего потребность в эффективном регулировании социальных отношений во всех сферах жизнедеятельности. Этот публичный интерес связывается с определенным публично-правовым статусом государственного гражданского служащего как субъекта статусного права, «легитимационной основой и критерием эффективности которого является степень реализации публичного интереса» [Мальцев, 2002. С. 11].

В общем виде «баланс интересов есть закрепленное на нормативном уровне особое состояние – оптимальный режим жизнедеятельности государства, общества и личности, выражающий учет и соотношение наиболее значимых интересов субъектов общества, направленное на создание надлежащих условий для определенной степени благоприятности обеспечения их реализации, а также защиты на основе создания действенных нормативных гарантий» [Халиулин, 2009. С. 9].

Для обеспечения реализации публичного интереса государство возводит гражданского служащего в определенный ранг, наделяя его соответствующими полномочиями, при осуществлении которых он должен руководствоваться принципом приоритета прав и свобод граждан, соблюдать строгие требования, регламентирующие его деятельность, правила поведения на службе, то есть устанавливает ему определенный статус согласно замещаемой должности. В то же время государство гарантирует гражданскому служащему соответствующий должностному положению уровень социальной защиты, обеспечивает условия для применения своих возможностей и способностей, продвижения по службе, в случае необходимости принимает меры по защите гражданского служащего, членов его семьи и имущества, обеспечивая тем самым его частные интересы.

В Федеральном законе № 79-ФЗ интерес увязывается с субъективными правами и обязанностями, ограничениями и запретами, гарантиями и компенсациями. Их характер и содержание, а также цели установления имеют специфические особенности, которые следует учитывать при рассмотрении баланса частных и публичных интересов в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих.

В правовом регулировании частных и публичных интересов должно обеспечиваться конституционное требование соответствия установленных ограничений, запретов, требований и правил, ограничивающих права и свободы гражданского служащего, значимым конституционным целям согласно части 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации. В практике Конституционного Суда Российской Федерации указанные публичные интересы могут оправдать правовые ограничения прав и свобод, только если они отвечают требованиям справедливости, юридического равенства, адекватности, пропорциональности, соразмерности для защиты конституционно значимых ценностей и увязывается с эффективностью функционирования государственной службы и необходимостью защиты прав и вобод государственных служащих[4].

Таким образом, целью правового регулирования в данном случае является соблюдение баланса конституционно значимых интересов: публичных интересов общества и государства (поддержание безопасности, правопорядка, нравственности, авторитета власти, высокое отправление и репутация государственной службы, ее эффективное функционирование) и частных интересов государственного гражданского служащего (обеспечение прав и свобод), а объективным критерием – соответствие правовых норм, регулирующих данные отношения, необходимым и обусловленным конституционно одобряемыми целями мерам с соблюдением принципа справедливости, требований адекватности, пропорциональности и соразмерности.

Установленные статьей 52 Федерального закона № 79-ФЗ основные гарантии гражданских служащих преследуют как публичные цели создания эффективного института гражданской службы, предусматривающие укрепление стабильности кадров, повышение их мотивации к эффективной деятельности, так и сугубо частные цели гражданских служащих – обеспечение их правовой и социальной защищенности, компенсации установленных ограничений. Поэтому основной проблемой с точки зрения поиска баланса частных и публичных интересов в правовом регулировании статуса и социальной защиты гражданских служащих является исследование соотношения публичных и частных целей, соответствия устанавливаемых гарантий декларируемым целям, степени их достижения.

Анализ данных соотношений показывает, что гарантированные критерии равенства условий при формировании оплаты труда, сопоставимости показателей оценки при определении эффективности службы в соответствующих должностях, своевре-

4 См.: постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 6 апреля 2020 года № 14-П; постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 30 июня 2011 года № 14-П. http://www.consultant.ru

менности и полноты получения денежного содержания и т.д., безусловно, справедливы и необходимы с точки зрения создания равных условий, обеспечения законных прав гражданских служащих, но по своему содержанию не являются компенсационными и не мотивируют их на достижение высоких результатов служебной деятельности. Закрепленная в статье 50 Федерального закона № 79-ФЗ структура денежного содержания, предусматривающая систему окладов и различных надбавок, премий и выплат, в основном решает задачу стабильного заработка, но также мало зависит от результатов труда государственного гражданского служащего и не стимулирует его к эффективному исполнению своих обязанностей.

С точки зрения баланса частных и публичных интересов универсальным средством дифференциации оплаты труда рассматриваемых должностных лиц может служить категория эффективности, отражающая как интересы государственного гражданского служащего в получении максимального вознаграждения с учетом качества и количества труда, так и публичные интересы в своевременном и полном выполнении функций, предоставлении качественных услуг. Цели частного и публичного интереса в части достижения конечных результатов в данном случае совпадают, что создает эффект усиления степени их достижения. Как показывает международный опыт, «на уровне конкретных стран показатели эффективности государственного управления, как правило, носят "целевой характер" и привязаны к достижению национальных приоритетов в сфере предоставления определенных государственных услуг или совершенствованию процессов деятельности государственных органов» [Барциц, 2009. С. 13].

Для учета критерия согласованности частных и публичных интересов при определении показателей эффективности деятельности государственных гражданских служащих с учетом выполняемых ими функций необходима система согласованных и объективных целевых показателей эффективности служебной деятельности, которая связывала бы такие понятия, как общественные цели и потребности, затраты и результаты, денежное содержание гражданского служащего и качество оказываемых им услуг.

Таким образом, поиск баланса частных и публичных интересов в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих возможен на основе исследования совокупности критериев: справедливости, адекватности, пропорциональности и соразмерности при установлении запретов и ограничений прав и свобод гражданских служащих; соответствия основных гарантий, предоставляемых гражданским служащим, установленным целям их защиты и мотивации, эффективности и стабильности кадров; адекватности установленных ограничений в целях противодействия коррупции служебным полномочиям в соответствии с замещаемой должностью государственной гражданской службы; соразмерности ограничений и установленных в порядке компенсации за них основных гарантий; согласованности публичных и частных интересов при оценке эффективности труда государственных гражданских служащих с учетом выполняемых ими функций.

Властность как критерий дифференциации статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих

Рассмотрение категории властности в качестве наиболее существенного критерия дифференциации правового статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих объясняется следующими положениями:

1) в методе административного права, определяющего статус гражданского служащего, именно властность является характерным признаком («во всех вариантах регулирующего воздействия административное право проявляет себя, в конечном счете, властно независимо от конкретной формы выражения властности» [Административное право, 2000. С. 35]);

2) властность определяется как мера власти (существительное «властность» образовано от прилагательного «властный» – «имеющий право, власть что-нибудь делать» [Ожегов, 1984. С. 74]), а одно из определений власти непосредственно связано с политическим аспектом человеческой жизни: «власть» – это «политическое господство, государственное управление и его органы» [Там же];

3) «к основным формам проявления власти относятся господство, руководство, организация, контроль» [Философский словарь, 1986. С. 69], что наиболее полно характеризует управленческую деятельность любого должностного лица и является общепризнанным функционалом руководителя.

Учитывая властный характер государственной гражданской службы, представляется, что именно властность можно рассматривать в качестве основного дифференцирующего критерия при выстраивании системы должностей государственных гражданских служащих. В данном случае «должность можно рассматривать как минимальный предел дифференциации властных функций» [Бахрах, 1996. С. 10], а «позиционную власть (исходит из позиции – должности) можно представить в виде иерархии разных по значению и влиянию должностей, продвижение по которым предписано законом» [Кравченко, Тюрина, 2008. С. 465].

При дифференциации должностей по властному признаку одновременно происходит и дифференциация по степени ответственности. Наделение властными полномочиями создает почву для злоупотреблений ими, что требует соответствующих предупредительных мер, в том числе антикоррупп-

ционного характера. При этом налагаемые запреты и ограничения должны способствовать достижению именно этих целей и дифференцироваться с учетом коррумпированности тех или иных должностей государственной гражданской службы.

Следует констатировать, что современная трактовка государственной гражданской службы и должности государственной гражданской службы, закрепленная в статье 3 Федерального закона № 79-ФЗ, связывает данные понятия с обеспечением полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности. Это означает дифференциацию должностей по властному признаку на государственные должности по непосредственному исполнению полномочий государственных органов и должности государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и по обеспечению полномочий лиц, замещающих государственные должности.

В классификации должностей, установленной статьей 9 Федерального закона № 79-ФЗ, усматривается уровневая дифференциация. Управленческая иерархия организована по следующему принципу: чем выше статус государственного органа или должностного лица, исполнение полномочий которого обеспечивает государственный гражданский служащий, тем выше его собственный статус и, соответственно, уровень социальной защиты. Таким образом, статус и социальная защита государственных гражданских служащих привязаны к уровню и степени власти должностного лица, исполнение полномочий которого они обеспечивают.

Вместе с тем широкий и разнообразный спектр задач, решаемых федеральными органами исполнительной власти, определяет необходимость их систематизации и структуризации, а соответственно, и дифференциации должностей государственных гражданских служащих по функциональному признаку (функциональная дифференциация). Направления такой дифференциации отчетливо проявляются в Указе Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 года № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»[5] при наделении федеральных министерств, федеральных служб и агентств, соответственно, функциями по принятию нормативных правовых актов, контролю и надзору, управлению государственным имуществом и оказанию государственных услуг.

Проведенный анализ региональных реестров должностей показал на некоторые несоответствия властному критерию при отнесении отдельных должностей к определенным категориям и группам: к высшей группе отнесены руководители секретариатов и их заместители, пресс-секретари, руководители управлений и отделов по материально-техническому, документационному, информационному и иному обеспечению; низкий статус должностей надзорных и контрольных органов; несоответствие по категориям и группам однотипных должностей государственной гражданской службы в аппаратах законодательных и исполнительных органов и т.д.

С учетом рассмотренных видов дифференциации должностей государственной гражданской службы по властному критерию выстраивается следующая иерархическая структура:

1) должности для непосредственного исполнения властных полномочий государственных органов – руководители государственных органов (в случае отнесения должности руководителя государственного органа не к государственной должности);

2) должности для непосредственного исполнения делегированных властных полномочий – заместители руководителей государственных органов;

3) должности для содействия лицам, замещающим государственные должности, в реализации их властных полномочий – помощники (советники);

4) должности для руководства структурными подразделениями по профессиональному выполнению функций – руководители основных структурных подразделений;

5) должности для руководства структурными подразделениями по обеспечению деятельности государственных органов – руководители обеспечивающих подразделений;

6) должности для профессионального выполнения функций по принятию нормативных правовых актов – специалисты (эксперты);

7) должности для профессионального выполнения функций по контролю и надзору – специалисты (государственные инспекторы);

8) должности для профессионального выполнения функций по управлению государственным имуществом – специалисты (государственные менеджеры);

9) должности для профессионального выполнения функций по оказанию государственных услуг – специалисты;

10) должности для обеспечения деятельности государственных органов – обеспечивающие специалисты.

Таким образом, рассматривая властность как критерий дифференциации в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих, возможно создать иерархическую систему должностей, увязывающую статус и уровень социальной защиты государственных гражданских служащих для осуществления властных полномочий, а также налагаемые на них запреты и

5 Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 года № 314 (ред. от 12 апреля 2019 года) «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти». http://www.consultant.ru

ограничения, в том числе установленные антикоррупционным законодательством.

Заключение

Таким образом, характер проблем правового регулирования социальной защиты государственных гражданских служащих требует дальнейшего совершенствования их правового статуса. Во-вторых, учет при совершенствовании правового регулирования государственной гражданской службы объективных критериев, основанных на применении категорий справедливости, баланса частных и публичных интересов, может способствовать оптимизации социальной защиты государственных гражданских служащих, ее сбалансированности и эффективности. Наконец, дифференциация должностей государственных гражданских служащих по властному признаку при более глубоком научном исследовании может служить основанием для оптимального правового регулирования их статуса и социальной защиты как важного фактора повышения эффективности государственной гражданской службы.

Литература

Административное право: Учебник / Под ред. Ю.М. Козлова, Л.Л. Попова. М.: Юристъ, 2000.

Андриановская И.И. Критерии справедливости в праве. *Юридический журнал.* 2007. № 12. С. 25–33.

Антипьева Н.В. Единство и дифференциация в праве социального обеспечения: Автореф. дисс. … докт. юрид. наук. М., 2016.

Барциц И.Н. Международные методики оценки эффективности государственного управления. *Управленческое консультирование*. 2009. № 4. С. 11–17.

Бахрах Д.Н. Государственная служба: основные понятия, ее составляющие, содержание, принципы. *Государство и право.* 1996. № 12. С. 10–19.

Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. М.: Академический Проект; Деловая книга, 2008.

Мальцев Г.В. О субъективных публичных правах. *Интерес в публичном и частном праве* / Под ред. Ю.А. Тихомирова. М.: ГУ-ВШЭ, 2002. С. 11–18.

Матвеев С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и пробелы правового регулирования: Монография. Воронеж, 2011.

Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. М.: «Русский язык», 1984.

Рой О.М. Теория управления: учебное пособие. СПб.: Питер, 2008.

Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. М.: Издательство политической литературы, 1986.

Халиулин В.Е. Согласование интересов субъектов права как предпосылка формирования гражданского общества в Российской Федерации: Автореф. дисс. … канд. юрид. наук. Саратов, 2009.

References

Administrative law: textbook / Ed. by Yu.M. Kozlova, L.L. Popov. Moscow: Yurist, 2000. In Russian

Andrianovskaya I.I. Criteria of justice in law. *Juridicheskij zhurnal.* 2007. No. 12. P. 25–33. In Russian

Antipyeva N.V. Unity and differentiation in social security law. Abstract for the dissertation of Doctor of Legal Sciences. Moscow, 2016. In Russian

Bartsits I.N. International methodologies for assessing the effectiveness of public administration. *Upravlencheskoe konsultirovanie.* 2009. No. 4. P. 11–17. In Russian

Bakhrakh D.N. Public service: basic concepts, its components, content, principles. *Gosudarstvo i pravo.* 1996. No. 12. P. 10–19. In Russian

Khaliulin V.E. Coordination of interests of subjects of law as a prerequisite to form the civil society in the Russian Federation. Abstract for the dissertation of Candidate of Legal Sciences. Saratov, 2009. In Russian

Kravchenko A.I., Tyurina I.O. Sociology of management: a fundamental course. Moscow: Akademicheskiy Proyekt; Delovaya kniga, 2008. In Russian

Maltsev G.V. On subjective public rights. In: Interest in public and private law / Ed. by Yu.A. Tikhomirov. Moscow: GU-VSHE, 2002. P. 11–18. In Russian

Matveev S.P. Social protection of public servants: theoretical foundations for the construction of the system, implementation practices and gaps in legal regulation: monograph. Voronezh, 2011. In Russian

Ozhegov S.I. Dictionary of the Russian language / Ed. by N.Yu. Shvedova. Moscow: "Russkiy yazyk", 1984. In Russian

Philosophical dictionary / Ed. by I.T. Frolov. Moscow: Izdatelstvo politicheskoy literatury, 1986. In Russian

Roy O.M. Management theory: textbook. Saint Petersburg: Piter, 2008. In Russian