Санкт-Петербургский государственный университет

направление «Юриспруденция»

**Распространение положений трудового законодательства на гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации**

Выпускная квалификационная работа

студента 2 курса магистратуры

очной формы обучения

Шугалея Никиты Владимировича

Научный руководитель:

доктор юридических наук, профессор

Хохлов Евгений Борисович

Санкт-Петербург

2017 год

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение 3

Глава 1. Работники, относящиеся к гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, как субъекты трудового права 7

§ 1.1. Понятие гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации 7

§ 1.2. Правовой статус работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации. 12

Глава 2. Трудовые правоотношения с участием работников гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации. 20

§ 2.1. Особенности правового регулирования трудовых отношений с участием работников, относящихся к гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации 20

§ 2.2. Проблемы соблюдения трудовых прав работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации 39

Заключение 47

Список использованной литературы 51

**ВВЕДЕНИЕ**

Действующее законодательство предусматривает, что в состав Вооруженных Сил Российской Федерации, обеспечивающих оборону и безопасность государства, входят не только профессиональные военнослужащие, но и гражданский персонал, на который возложено выполнение обеспечительных функций.

Деятельность гражданского персонала является одним из ключевых факторов, оказывающих влияние на боеспособность и боеготовность Вооруженных Сил Российской Федерации, а также вносит существенный вклад в обеспечение функционирования отечественных Вооруженных Сил. Более того, в современных условиях реформирования Вооруженных Сил Российской Федерации роль гражданского персонала заметно повысилась, в том числе в результате замещения воинских должностей гражданским персоналом.

Указом Президента РФ от 28 марта 2017 г. № 127[[1]](#footnote-1) были внесены изменения в Указ Президента РФ от 08 июля 2016 г. № 329 «О штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации»[[2]](#footnote-2) в связи с чем штатная численность Вооруженных Сил Российской Федерации по состоянию на 01.07.2017 должна составить 1 903 051 единицы, в том числе 1 013 628 военнослужащих. Таким образом, почти 50 процентов штатной численности отведено лицам гражданского персонала.

Принимая во внимание, что гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – гражданский персонал Вооруженных Сил РФ) включает в себя как работников, так и государственных гражданских служащих, следует отметить, что основной акцент в рамках настоящей работы сделан на изучении именно первой категории, поскольку существующее нормативное регулирование разграничивает их статус с точки зрения применения к ним норм трудового права.

Правоотношения с участием работников, относящихся к лицам гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, прямо регулируются положениями трудового законодательства, что следует из содержания статьи 349 Трудового кодекса Российской Федерации, однако, осуществлению трудовой деятельности в организациях, входящих в состав Министерства обороны Российской Федерации, присуща определенная специфика, которая, в свою очередь, предопределяет особенности правового регулирования труда соответствующей категории работников, проявляющиеся в установлении дополнительных правовых гарантий и ограничений, связанных с такими институтами трудового права как оплата труда, рабочее время, время отдыха и т.д.

В связи с приведенными обстоятельствами, автором данной работы была поставлена цель выявить особенности правового регулирования труда, связанные с деятельностью гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, а также те специфические проблемы соблюдения и реализации трудовых прав, которые характерны именно для данной категории работников.

Достижение поставленной цели опосредуется решением следующих задач:

* определение перечня лиц, относящихся к гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ;
* определение особенностей регулирования трудовых правоотношений, возникающих между лицами, относящимися к гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ и работодателем, в лице Министерства обороны Российской Федерации;
* выявление существующих проблем правового регулирования, правоприменения и порождаемых указанными обстоятельствами нарушений трудовых прав лиц, осуществляющих деятельность в организациях Министерства обороны Российской Федерации.

При написании данной научной работы автором был проведен анализ положений Трудового кодекса Российской Федерации[[3]](#footnote-3), Федерального закона «Об обороне»[[4]](#footnote-4), иных федеральных законов, имеющих отношение к регулированию труда работников гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, анализировалось содержание целого блока нормативных правовых актов, которые издавались как Правительством Российской Федерации, так и Министром обороны Российской Федерации, были изучены доктринальные воззрения как деятелей юридической науки, специализирующихся на вопросах, связанных с действием трудового права в отношении работников, которые осуществляют деятельность в сфере обеспечения обороны государства, в том числе Е. Н. Голенко, В. И. Ковалева, Г. С. Скачковой, так и ученых, в сферу научных интересов которых входят общие начала трудового права, таких как Е. Б. Хохлов, С. П. Маврин, Л. А. Чиканова и других.

Научная новизна данной работы определяется комплексным рассмотрением вопросов применения в отношении работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ положений трудового законодательства в качестве практического воплощения такого инструмента как дифференциация правового регулирования труда. Уникальность исследования предопределяется, в том числе, отсутствием за последнее десятилетие фундаментальных теоретических работ по обозначенной теме.

Структура настоящей работы представляет собой две главы, поделенные, в свою очередь, на два параграфа. Первая глава посвящена определению понятия гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, его субъектному составу и правовому статусу работников, реализующих свою способность к труду посредством заключения трудовых договоров с учреждениями Министерства обороны Российской Федерации. Во второй главе раскрываются особенности правового регулирования трудовых отношений с участием работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ на примере ряда институтов трудового права, таких как трудовой договор, оплата труда, рабочее время и время отдыха.

**Глава 1. Работники, относящиеся к гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, как субъекты трудового права**

**§ 1.1 Понятие гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации**

В рамках рассмотрения поставленного в настоящей работе вопроса об особенностях, которые свойственны правовому регулирования трудовой деятельности такой категории работников, как гражданский персонал Вооруженных Сил РФ, в сравнении с работниками иных сфер применения труда, следует очертить тот круг лиц, которые относятся законодателем к гражданскому персоналу.

Исторически, первые упоминания работников, которые осуществляли деятельность в рамках армии и флота, встречаются в Приказе Революционного военного совета Республики от 02 октября 1924 г. № 1244, оперировавшего терминами «вольнонаемный состав» и «вольнонаемные работники»[[5]](#footnote-5). С 1953 года на смену приведенным терминам пришло понятие «рабочие и служащие Советской Армии и Военно-Морского флота». При этом на протяжении указанных периодов времени правовое положение соответствующих категорий работников определялось ключевым нормативным актом советского трудового законодательства, а именно Кодексом законов о труде РСФСР 1922 года[[6]](#footnote-6).

Действующее законодательство не содержит легального определения понятия «гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации», однако соответствующий термин впервые появился в Федеральном законе от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне» (далее – Закон об обороне) и используется во всех нормативных документах, которые регламентируют правовой статус рассматриваемой категории граждан.

Согласно ч. 1 ст. 12 Закона об обороне гражданский персонал является элементом личного состава Вооруженных Сил РФ наряду с военнослужащими.

В соответствии с ч. 1 ст. 10 Закона об обороне Вооруженные силы РФ определяются в качестве государственной военной организации, составляющей основу обороны Российской Федерации.

Статьей 11 Закона об обороне предусмотрено, что Вооруженные силы РФ состоят из центральных органов военного управления, объединений, соединений, воинских частей и организаций, которые входят в виды и рода войск Вооруженных Сил РФ и в войска, не входящие в виды и рода войск Вооруженных Сил РФ.

Здесь следует сразу оговорить, что именно упомянутые субъекты берут на себя роль работодателей для работников военных органов и организаций, а трудовые отношения между ними опосредуются заключением трудового договора. Указанное обстоятельство в свою очередь коренным образом отличает характер правоотношений, возникающих с участием работников гражданского персонала от правоотношений с участием военнослужащих, которые поступают на военною службу посредством заключения военного контракта или в результаты властного волеизъявления со стороны государства в виде акта призыва к прохождению военной службы[[7]](#footnote-7).

С учетом изложенного, в то время как военнослужащие вступают в правоотношения при заключении контракта о прохождении военной службы, работники гражданского персонала подписывают с уполномоченным на то представителем работодателя индивидуальный трудовой договор, которому, как указывает Е.Н. Голенко, присуща предусмотренная законом альтернативность его условий, конкретизация трудовой функции, повышенная правовая защищенность[[8]](#footnote-8).

Доктринальное определение гражданского персонала приводится Е.Н. Голенко, который понимает под ним личный состав Вооруженных Сил РФ, комплектуемый как гражданами Российской Федерации, так и иностранными гражданами, заключившими трудовой договор о работе или о профессиональной служебной деятельности по определенным штатным должностям и специальностям в воинских частях Вооруженных Сил РФ в целях обеспечения выполнения ими возложенных на них задач[[9]](#footnote-9).

Следует отметить, что предложенное определение нуждается в корректировке, поскольку согласно ч. 2 ст. 12 Закона об обороне к гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ относятся также и федеральные государственные гражданские служащие.

Согласно п. 1 ст. 1 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»[[10]](#footnote-10), государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий публично-правовых образований и их органов, в том числе федеральных органов государственной власти к числу которых относится и Министерство обороны Российской Федерации.

Таким образом, федеральными гражданскими служащими из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ являются граждане Российской Федерации, которые осуществляют профессиональную служебную деятельность посредством замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, направленную на обеспечение исполнения полномочий Министерства обороны Российской Федерации.

Основу правового регулирования деятельности указанной категории граждан составляет Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[[11]](#footnote-11), а положения Трудового кодекса (далее – ТК РФ) Российской Федерации применяются субсидиарно, т.е. в случае, если тот или иной вопрос не получает прямого регулирования в упомянутом специальном законе. Указанное обстоятельство существенным образом отличает правовое положение государственных гражданских служащих от работников, которые вступают в трудовые отношения путем заключения трудовых договоров. В отличие от работников, осуществляющих деятельность на основании трудовых договоров, государственными гражданскими служащими могут выступать исключительно граждане Российской Федерации.

Согласно ст. 13 Федерального закона № 79-ФЗ гражданскими служащим являются граждане Российской Федерации, принявшие на себя обязательства по прохождению гражданской службы. При этом, гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета Российской Федерации.

Вступая в трудовые отношения с Министерством обороны Российской Федерации, граждане ограничены в реализации своей способности к труду поскольку законодатель закономерно установил предпосылки для формирования закрытого перечня должностей, доступных для замещения лицам, не относящимся к числу военнослужащих. Так, согласно ч. 3 ст. 12 Закона об обороне предусматривается издание Министром обороны Российской Федерации Перечня воинских должностей, которые могут замещаться гражданский персоналом.

На данный момент соответствующим документом является Перечень должностей (профессий), замещаемых лицами гражданского персонала, в Вооруженных Силах Российской Федерации, который утвержден Приказом Министра обороны Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 520[[12]](#footnote-12).

Кроме того, данный вопрос регулируется и п.3 ст. 2 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»[[13]](#footnote-13) (далее – Закон о воинской обязанности и военной службе), согласно которому, перечни иных воинских должностей утверждаются в порядке, определенном Министром обороны Российской Федерации или руководителем соответствующего федерального органа исполнительной власти, в котором Законом о воинской обязанности и военной службе предусмотрена военная служба. При этом в перечнях воинских должностей определяются, в том числе, воинские должности, которые могут замещаться гражданским персоналом.

Особо подчеркивается, что комплектация штатной численности воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ должна осуществляться без ущерба для боевой и мобилизационной готовности войск, что, безусловно, отвечает тем целям и задачам, которые осуществляют Вооруженные Силы Российской Федерации.

Как правило, на гражданский персонал возлагаются вспомогательные функции по обеспечению повседневной деятельности Вооруженных Сил РФ, поддержанию боеспособности и боеготовности. В качестве основных направлений деятельности гражданского персонала возможно выделить материально-техническое обеспечение, медицинское и бытовое обслуживание войск, ремонтно-строительные, культурно-досуговые и иные виды работ, которые способствуют нормальному функционированию отечественных Вооруженных Сил [[14]](#footnote-14).

Выполнение небоевых обязанностей предопределяет также и правовой статус лиц, относящихся к гражданскому персоналу, с точки зрения международного права, поскольку работники относятся к категории некомбатантов, т.е., лиц, которые не принимают непосредственное участие в боевых действиях, вместе с тем, в случае захвата неприятелем им гарантируется статус военнопленных[[15]](#footnote-15).

Существующее правовое регулирование не исключает возможности выполнения лицами, относящимися к гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ тех задач, которые в большей степени характерны для военнослужащих. В частности, допускается временное замещение ими вакантных воинских должностей и привлечение в состав боевых расчетов и команд для несения боевого дежурства. При этом перечень соответствующих вакантных воинских должностей, которые замещаются работниками из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ до момента их укомплектования военнослужащими, утверждается Министром обороны РФ[[16]](#footnote-16). В указанном случае прямо запрещается совмещение гражданского функционала и служебных обязанностей по воинской должности.

Таким образом, исходя из анализа приведенных нами законодательных положений, необходимо сделать вывод о том, что гражданский персонал Вооруженных Сил РФ является элементом личного состава Вооруженных Сил РФ наряду с военнослужащими и состоит как из работников, осуществляющих деятельность по обеспечению функционирования Вооруженных Сил РФ на основании трудовых договоров в воинских частях (организациях) Министерства обороны Российской Федерации в порядке замещения должностей (профессий) в соответствии с перечнем, утверждаемым Министром обороны Российской Федерации, так и федеральных государственных гражданских служащих, обеспечивающих исполнение полномочий Министерства обороны Российской Федерации, посредством заключения ими служебных контрактов. Между тем, правовой статус указанных лиц с точки зрения регулирования их трудовых прав и обязанностей имеет определенные различия, о чем будет сказано далее.

**§ 1.2 Правовой статус работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации**

Необходимо отметить, что в юридической доктрине предметом острой дискуссии является вопрос о соотношении правового положения работников и государственных гражданских служащих в аспекте распространения на них положений трудового законодательства.

Ряд деятелей юридической науки, занимающихся изучением проблем административного права, к числу которых относятся Ю. Н. Старилов[[17]](#footnote-17), Г. В. Атаманчук[[18]](#footnote-18) полагают, что государственная служба как публично-правовой институт должна представлять собой единую систему, характерной чертой которой является служение не отдельным государственным органам, а государству в целом. В этой связи, возникающие отношениям, по мнению данных ученых, носят по своей природе исключительно государственный и административный характер.

Однако, обоснованной видится точка зрения, которой придерживаются представители Санкт-Петербургской школы трудового права, такие как Т. В. Иванкина, С. П. Маврин и Е. Ю. Хохлов, а также представители Московской школы трудового права, в число которых входят С. А. Иванов и А. М. Куренной. Упомянутые ученые справедливо отмечают, что по своей природе государственная служба представляет собой целесообразную, осознанную и волевую деятельность которой, собственно, является такая категория как труд. В этой связи, представляется крайне спорным противопоставление труда и государственной службы. Сказанное при этом не умаляет наличие специфики, присущей труду государственных служащих, порождающей необходимость в использовании специальных норм права, что, однако, не изменяет существа отношений, возникающих при прохождении государственной службы, обладающей признаками наемного труда. Указанное обстоятельство предполагает распространение на соответствующие отношения положений трудового права[[19]](#footnote-19).

Схожая позиция была высказана Л. А. Чикановой, которая отмечает, что при сравнении трудовой деятельности работника и служебной деятельности государственного служащего сущностного различия нам выявить не удастся. Данное обстоятельство, безусловно, не отменяет наличия определенной специфики, которая кроется в предназначении государственной службы – реализации функций государства. Между тем, выполнение данной функции государственным органом в свою очередь опосредуется трудовой деятельностью конкретных граждан, реализующих тем сам свою способность к труду[[20]](#footnote-20).

Следует также согласиться с позицией, занимаемой А.В. Гусевым, согласно которой служебному (управленческому) труду свойственен производительный характер, а значит, деятельность государственных гражданских служащих представляет собой обособившуюся, но в то же время неотъемлемую часть производительного общественного труда. Как следствие, общие закономерности, действующие в системе общественного труда, могут распространяться и в отношении государственной гражданской службы[[21]](#footnote-21). По мнению А.В. Гусева, деятельность, осуществляемую государственными служащими, необходимо рассматривать как разновидность несамостоятельного, наемного труда. При этом, наемный труд осуществляется в пользу такого публичного образования, как государство, и посредством профессиональной деятельности служащих обеспечивается выполнение государством его публичных функций. В этой связи, говоря о трудовой деятельности государственных служащих, можно констатировать публичную направленность такого труда[[22]](#footnote-22).

С учетом изложенного, необходимо сделать вывод о том, что сущностные признаки, присущие наемному труду, в полной мере характерны и для отношений, возникающих при поступлении лицом на государственную службу, поскольку лицам, реализующим свою способность к труду в рамках прохождения того или иного вида службы, свойствен зависимый, управляемый характер труда, в складывающихся отношениях сохраняется и в еще большей степени проявляется экономическое неравенство сторон, а их возникновение опосредуется заключением так называемого служебного контракта между государственным служащим и работодателем в лице государства, представляемого компетентными органами.

Следует отметить, что с учетом особенностей действующего законодательства, которое предусматривает регулирование служебной деятельности государственной службы именно через специальный федеральный закон, основное внимание в рамках данной работы будет отведено лицам, реализующим способность к труду не в рамках замещения должностей государственной гражданской службы, чье положение непосредственно урегулировано нормами как ТК РФ, так и других актов, содержащих нормы трудового права.

В этой связи, первоочередной задачей является выявление различий между правовым положением работников и другой значительной по численности, и значимой по возложенным на нее обязанностям категории – военнослужащими.

Как справедливо отмечает Е. Н. Голенко, гражданский персонал Вооруженных Сил РФ в рамках соответствующей государственной военной организации характеризуется особым правовым статусом, который отличен от правового статуса военнослужащих[[23]](#footnote-23). Указанную точку зрения поддерживает и Н. М. Гакало, который также указывает, что различия правового статуса при сравнении с военнослужащими также справедливы и для федеральных государственных гражданских служащих[[24]](#footnote-24).

В сравнении с военнослужащими для работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ характерно наличие следующих отличительных признаков:

* соответствующая категория работников не относится к числу лиц, проходящих военную службу, в том числе по контракту, с присвоением воинских званий на воинских должностях;
* основанием для возникновения правоотношений между соответствующими лицами выступает факт заключения трудового договора с работодателем в лице учреждений Министерства обороны Российской Федерации[[25]](#footnote-25).

Дополнительные черты, присущие работникам гражданского персонала, приводятся А. В. Кудашкиным, который указывает, что лица гражданского персонала Вооруженных Сил РФ обладают следующими признаками:

* они исполняют обязанности по определенным штатным расписанием должностям и специальностям в военных организациях;
* они исполняют обязанности в целях обеспечения реализации военными организациями возложенных на них задач в сфере обеспечения обороны и безопасности государства[[26]](#footnote-26).

Представляется, что сущностным критерием, который позволяет отграничить работников гражданского персонала, будет выступать наличие именно трудовых правоотношений, возникающих при заключении трудового договора о выполнении конкретной трудовой функции в воинских частях (организациях) Министерства обороны Российской Федерации. При этом согласно ч. 8 ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы.

Следует согласиться с позицией, высказанной С. П. Мавриным, согласно которой факт замещения воинских должностей гражданским персоналом обладает экстраординарным характером, ввиду того, что правовой статус военнослужащих предполагает выполнение ими большого объема публичных полномочий, которые по своему характеру выпадают из сферы трудовых прав и обязанностей[[27]](#footnote-27).

Указанное обстоятельство получило отражение в Приказе Министра обороны Российской Федерации от 28 января 2004 г. № 20 «Об утверждении Перечня воинских должностей, подлежащих замещению старшими и младшими офицерами в Вооруженных Силах Российской Федерации, которые разрешается замещать гражданским персоналом»[[28]](#footnote-28) в котором было определено, что воинские должности, непосредственно связанные с планированием и управлением операциями и боевыми действиями; обеспечением боевой и мобилизационной готовности войск (сил); организацией взаимодействия с другими органами военного управления по вопросам планирования, организации и контроля боевой и мобилизационной подготовки, применения войск (сил), боевого и технического обеспечения в органах военного управления, боевых и специальных войсках, а также связанные с несением боевого дежурства, дежурства в качестве оперативного дежурного и дежурства с оружием не подлежат замещению гражданским персоналом.

Рассматривая правовое регулирование деятельности соответствующей категории работников, труд которых тесно связан с несением военной службы, необходимо обратить внимание на те факторы, которыми обусловлена дифференциация норм трудового законодательства, призванных регулировать рассматриваемые нами отношения.

По мнению Г. С. Скачковой, регулированию данных отношений присуща дифференциация, связанная с применением труда в определенном виде экономической деятельности, поскольку особенности правового регулирования являются следствием сферы обеспечения военной безопасности, к которой относится труд гражданского персонала[[29]](#footnote-29). Подробный анализ механизма дифференциации правового регулирования труда гражданского персонала Вооруженных Сил РФ и критерии, положенные в его основу, будет дан нами в рамках Главы 2 настоящей работы применительно к основным институтам трудового права, которые приобретают в отношении данной категории работников ряд особенностей.

Сущностная характеристика соответствующей сферы деятельности раскрывается через предназначение Вооруженных Сил РФ, которое приведено законодателем в ч. 2 ст. 10 Закона об обороне, а именно, Вооруженные Силы Российской Федерации предназначены для отражения агрессии, направленной против Российской Федерации, для вооруженной защиты целостности и неприкосновенности территории Российской Федерации, а также для выполнения задач в соответствии с федеральными конституционными законами, федеральными законами и международными договорами Российской Федерации.

Как обоснованно отмечает А. В. Марков, осуществление гражданами трудовой деятельности в военной организации закономерно порождает ограничение их прав вне зависимости от политического режима государства, равно как и исторического этапа его развития общества как такового[[30]](#footnote-30).

Таким образом, поскольку на гражданский персонал Вооруженных Сил РФ по общему правилу возлагается выполнение вспомогательных функций в сфере обороны государства и обеспечения безопасности, соответствующая публичная цель влечет за собой появление как привилегий, так и ограничений, не присущих иным категориям работников.

В соответствии с ч. 1 ст. 349 ТК РФ на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных организациях высшего образования и военных профессиональных образовательных организациях, иных организациях Вооруженных Сил РФ и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Необходимо учитывать, что на данный момент в Российской Федерации отсутствует специальный федеральный закон, который регламентировал бы правовой статус работников, осуществляющих деятельность в Вооруженных Силах Российской Федерации, в связи с чем, отношения, возникающие между работником и работодателем (государством) регулируются ТК РФ, нормативными правыми актами Правительства РФ и ведомственными нормативными правовыми актами Министерства обороны Российской Федерации.

Определившись с тем, кого именно законодатель относит к работникам гражданского персонала Вооруженных Сил РФ и очертив их правовой статус, как лиц, осуществляющих трудовую деятельность в органах и учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, перейдем к рассмотрению вопроса об особенностях правового регулирования трудовых отношений с участием соответствующей категории работников, которому посвящена Глава 2 настоящей работы.

**Глава 2. Трудовые правоотношения с участием работников гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации**

**§ 2.1 Особенности правового регулирования трудовых отношений с участием работников, относящихся к гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации**

В науке трудового права принято выделять такое явление как единство и дифференциация правового регулирования труда.

Единство правового регулирования труда предполагает установление законодателем ряда общих норм, которые распространяют свое действие на всех без исключения участников трудовых отношений. Между тем, ввиду появления различий как в сферах применения труда, так и в отношении субъектов, реализующих свою способность к труду, возникает потребность в учете указанных особенностей посредством обеспечения адекватного правового регулирования через установление специальных норм трудового законодательства[[31]](#footnote-31).

В соответствии со ст. 251 ТК РФ под особенностями регулирования труда понимаются нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

В статье 252 ТК РФ законодатель указывает, что особенности регулирования труда в связи с его характером и условиями, психофизическими особенностями организма и рядом других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, положения статей 251, 252 ТК РФ раздела XII ТК РФ упоминают о таком явлении, существующем наряду с единством правового регулирования труда и неразрывно с ним связанным, как дифференциация правового регулирования труда. По своей природе дифференциация является правовым механизмом, который в рамках той или иной отрасли права призван учитывать специфику соответствующих общественных отношений, возникающих между субъектами указанных отношений[[32]](#footnote-32) и сообразно этой специфике обеспечить правовое регулирование.

Обоснованность дифференциации определяется прежде всего наличием каких-либо объективных критериев, которые обуславливают ее применение, что должно исключать возможность установления различного правового регулирования в отсутствие реальных различий между отдельными категориями работников[[33]](#footnote-33).

Дифференциация правового регулирования труда осуществляется через закрепление норм-изъятий, ограничивающих действие общих правил, а также норм-дополнений или норм-приспособлений, которые предполагают установление в пользу соответствующих категорий работников дополнительных льгот, прав и гарантий их реализации[[34]](#footnote-34).

На практике, в качестве оснований дифференциации правового регулирования трудовых отношений выступают особенности процесса труда, вид и характер трудовой деятельности, сфера экономической деятельности, в рамках которой процесс труда применяется, условия труда[[35]](#footnote-35).

Рассматривая те особенности, которые присущи применению норм трудового права к отношениям с участием гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, представляется целесообразным последовательно обратиться к тем институтам трудового права, которые получают расширенное регулирование посредством принятия нормативно-правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

При рассмотрении указанных институтов необходимо провести разделение на два блока, первый из которых будет посвящен динамике трудового правоотношения с участием работников гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, а второй конкретным условиям осуществления работниками гражданского персонала Вооруженных Сил РФ трудовой функции, содержание которых регламентируется, в том числе, через использование в рамках соответствующего типа трудовых правоотношений законодательных норм, связанных с институтами заработной платы, рабочего времени, времени отдыха.

Под динамикой трудового правоотношения принято понимать его возникновение, изменение и прекращение.

В этой связи, говоря о возникновении трудового правоотношения, необходимо определиться с его субъектным составом применительно к осуществлению деятельности в качестве работника гражданского персонала Вооруженных Сил РФ.

Доктрина трудового права указывает, что сторонами трудовых отношений выступают работник и работодатель, что находит свое подтверждение в положениях действующего законодательства, а именно в ч. 1 ст. 20 ТК РФ.

При этом ч. 8 ст. 20 ТК РФ устанавливает, что права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются, в том числе, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

С учетом изложенного, следует начать с вопроса о том, кто представляет интересы работодателя при вступлении в трудовые отношения с работниками соответствующей категории.

Применительно к рассматриваемой нами сфере деятельности, указанный вопрос находит свое разрешение в Приказе Министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 3910 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ»[[36]](#footnote-36), который определяет перечень должностных лиц Министерства обороны Российской Федерации, обладающих статусом представителя работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ.

Соответствующие лица полномочны заключать с работниками из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ трудовые договоры, при этом применимое законодательство, регулирующее указанные правоотношения дифференцируется в зависимости от места дислокации воинской части (организации), которое может находиться как на территории Российской Федерации, так и за ее пределами.

Определив особенности такого субъекта трудовых правоотношений как работодатель применительно к рассматриваемой нами сфере применения труда, необходимо установить, предъявляет ли законодательство какие-либо специальные требования к лицу, которое намеревается осуществлять трудовую деятельность в качестве работника гражданского персонала Вооруженных Сил РФ.

Статьей 349 ТК РФ каких-либо специальных ограничений на этот счет по не установлено. Между тем, отдельно оговариваются требования к тем работникам, которые будут замещать должности ведомственной охраны Министерства обороны Российской Федерации.

В данном случае ТК РФ дополняется положениями Федерального закона от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ «О ведомственной охране»[[37]](#footnote-37) и Постановления Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 960 «Об утверждении Положения о ведомственной охране Министерства обороны Российской Федерации»[[38]](#footnote-38).

Как указано в пункте 5 Постановления № 960 подразделения ведомственной охраны комплектуются путем добровольного поступления на работу граждан Российской Федерации, достигших 18 лет, годных по состоянию здоровья к несению службы в ведомственной охране, имеющих необходимую профессиональную и физическую подготовку, а также соответствующие морально-психологические качества. Таким образом, в указанном случае примером дифференциации правового регулирования выступает требование наличия специальной подготовки, что логичным образом связано с возложенными на ведомственную охрану задачами, предусмотренными статьей 2 Закона «О ведомственной охране», в число которых входит, в том числе, защита охраняемых объектов от противоправных посягательств, а также предполагается использование работниками боевого ручного стрелкового оружия, находящегося на вооружении Вооруженных Сил РФ. Вместе с тем, указанная категория граждан не относится к военнослужащим, что прямо следует из содержания Постановления № 960, которое предусматривает, что трудовые отношения с работниками ведомственной охраны регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

Далее, необходимо проанализировать реализацию в отношении работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ такого института трудового права, как институт оплаты труда. Необходимо отметить, что именно в рамках правового регулирования данного вопроса наиболее отчетливо прослеживается специфика трудовой деятельности, рассматриваемой нами категории работников, поскольку многочисленные особенности, связанные с характером и условиями труда, порождают необходимость в обеспечении справедливой оплаты, призванной сбалансировать возможные негативные последствия, наступающие при выполнении функций по обеспечению деятельности Вооруженных Сил РФ, адекватным образом компенсировать влияние специфичных условий, в рамках которых протекает трудовая деятельность работников гражданского персонала Вооруженных Сил РФ.

Таким образом, основным отличием оплаты труда работников гражданского персонала Вооруженных Сил РФ выступает порядок оплаты их труда, который призван гарантировать соответствующей категории работников справедливую материальную компенсацию выполнения ими трудовой функции в условиях, которые могут представлять опасность для жизни и здоровья работника[[39]](#footnote-39).

Особенностью в данном случае является то обстоятельство, что вопросы оплаты труда работников гражданского персонала Вооруженных Сил РФ разрешаются специальными нормативными правовыми актами соответствующих федеральных органов исполнительной власти, в которых действующим законодательством предполагается прохождение военной службы[[40]](#footnote-40).

Актуальная система оплаты труда рассматриваемой нами категории работников была введена в ходе принятия Правительством Российской Федерации Постановления от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»[[41]](#footnote-41).

 В развитие указанного нормативного правового акта Министром обороны Российской Федерации был издан Приказ от 23 апреля 2014 г. № 255 «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г.»[[42]](#footnote-42).

Указанным Приказом было утверждено Положение о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ, в соответствии с которым система оплаты труда включает в себя три элемента: 1) размеры должностных окладов, ставок заработной платы (тарифных ставок), 2) условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера, 3) условия, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

На примере указанного Положения можно увидеть, как в отношении работников, относящихся к гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ, реализуется механизм дифференциации правового регулирования труда.

В частности, в пункте 12 Положения отдельно оговаривается повышение размера оплаты труда при наличии особых условий, сопряженных с риском для здоровья и жизни, к которым отнесены:

* выполнение обязанностей в условиях чрезвычайного положения и (или) в зонах вооруженных конфликтов, что предполагает повышение должностного оклада на 100 процентов;
* периоды работы в воинских частях и организациях, дислоцированных на территории Чеченской Республики, командирования в воинские части и организации, дислоцированные на территории Чеченской Республики, для участия в выполнении восстановительных мероприятий, в том числе по обустройству, что предполагает повышение должностного оклада на 50 процентов;
* работа в воинских частях и организациях, дислоцированных на территориях Республики Белоруссия, Республики Казахстан, Киргизской Республики, Республики Молдова, Республики Таджикистани государств Закавказья, что предполагает повышение должностного оклада на 50 процентов;
* несение боевого дежурства в составе боевых расчетов и команд, что предполагает повышение должностного оклада на 15 процентов;
* выполнение задач по охране особо важных и режимных объектов в составе караулов военизированной охраны, что предполагает повышение должностного оклада на 15 процентов. В отношении указанного условия отдельно оговаривается, что рассчитывать на повышение оклада вправе работники, осуществляющие охрану объектов с огнестрельным оружием, при условии замещения ими штатных должностей военизированной охраны.

Отдельно следует упомянуть установление двух следующих условий для повышения должностных окладов, закрепленных в рамках пункта 12 Положения. Соответствующие условия указаны в подпунктах «е» (выполнение водителями автомобилей задач по автотранспортному обеспечению должностных лиц органов военного управления центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации», при котором происходит повышение должностного оклада на 20 процентов) и «ж» (работа водителей автомобилей в городах Москве и Санкт-Петербурге, предполагающая повышение должностного оклада на 10 процентов).

Представляется, что в данном случае наблюдается некоторая непоследовательность, которая проявляется в том, что соответствующие условия для повышения должностных окладов (тарифов) относятся к категории, сопряженной с риском для жизни и здоровья. Однако, если в отношении условия, предусмотренного подпунктом «е», можно говорить об оправданности в установлении повышения должностного оклада (тарифа) наличием повышенной угрозы в связи с осуществлением транспортировки ключевых лиц Министерства обороны Российской Федерации, которые могут являться целью для неприятеля, то в части пункта «ж» возникает закономерный вопрос об обоснованность установления повышенного объема материальных гарантий для соответствующей категории работников.

По нашему мнению, в части установления повышения должностных окладов для водителей автомобилей, осуществляющих трудовую функцию в конкретных субъектах Российской Федерации следует обеспечить предоставление повышения должностного оклада (тарифа) за выполнение задач на территории тех субъектов, где обстановка действительно предполагает повышенную вероятность наступления негативных последствий, таких, например, как Республика Дагестан и Республика Ингушетия, для которых, к сожалению, далеко не редким событием является введение режима контртеррористической операции.

Помимо установления должностных окладов (тарифных) ставок, Положением регулируются вопросы, связанные установлением выплат компенсационного характера.

Соответствующие выплаты предоставляются, как это предусмотрено и ТК РФ в связи со следующими обстоятельствами: 1) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями, 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, 4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Наибольший интерес в отношении компенсационных выплат, которые являются специфичными для работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ представляет предусмотренная пунктом 17 Положения компенсационная выплата, которая полагается гражданскому персоналу арсеналов, центров, баз, складов по хранению вооружения и боеприпасов, непосредственно занятому приемом, хранением, выдачей и охраной вооружения и боеприпасов.

Абсолютно логичным видится установление компенсации, предусмотренной пунктом 18 Положения, согласно которому гражданский персонал подразделений пожарной охраны, которые закреплены за арсеналами, базами, складами боеприпасов и вооружения вправе претендовать на компенсационную выплату к должностному окладу (тарифной ставке) за особые условиям работы в размере 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Пунктом 20 Положения предусматривается установление гражданскому персоналу авиационных соединений и воинских частей за особые условия работы компенсационных выплат при замещении должностей летного состава и выполнении полетов по планам боевой (учебно-боевой) подготовки в составе экипажей самолетов (вертолетов) – в размере 100 процентов должностного оклада, а в случае замещения должностей, исполнение обязанностей по которым связано с перевозками руководителей федеральных органов исполнительной власти – в размере 300 процентов должностного оклада.

Повышенные гарантии в сравнении с положениями ТК РФ установлены для гражданского персонала Вооруженных Сил РФ при выполнении трудовой функции в ночное время.

Так, ч. 1 ст. 154 ТК РФ предусмотрено, что каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»[[43]](#footnote-43) минимальный размер повышения оплаты труда составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитываемого за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Между тем, согласно пункту 27 Положения гражданскому персоналу воинских частей и организаций за каждый час работы в ночное время устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой ставки (части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы).

Из анализа приведенных выше положений указанного нормативного акта необходимо сделать вывод о том, что соответствующий орган государственной власти, закрепляя в рамках Положения условия, при которых происходит повышение должностного оклада (тарифа), предоставление компенсационных выплат, стремился учитывать отраслевую специфику труда гражданского персонала, которая проявляется при наличии конкретных факторов, влекущих за собой повышенную опасность в осуществлении трудовой деятельности гражданским персоналом. В этой связи следует отметить, что сам по себе труд работников гражданского персонала Вооруженных Сил РФ автоматически не приобретает какие-либо экстраординарные черты, которые позволяют провести четкую границу между лицами гражданского персонала и другими категориями работников, которые реализуют свою способность к труду в иных сферах деятельности общества и государства. Однако деятельность по обеспечению обороны государства, осуществляемая Вооруженными Силами РФ, неотрывно связана с наступлением специфичных событий, будь то потенциальный вооруженный конфликт, чрезвычайное положение, режим контртеррористической операции и т.д., что увеличивает риск для жизни не только военнослужащих, но и работников, которые обеспечивают их деятельность. Кроме того, именно при выполнении трудовых функций в организациях, подведомственных Министерству обороны Российской Федерации возможна реализация специфичных трудовых функции, таких как перевозка должностных лиц, деятельность в составе пожарных расчетов, закрепленных за арсеналами, иными местами хранения боеприпасов, предполагающих необходимость увеличения предоставляемого объема материальных гарантий.

В этой связи, установление повышенных должностных окладов (тарифов) и компенсационных выплат в полной мере соответствует как общим началам трудового права, так и требованиям статей 251, 349 ТК РФ.

Рассматривая особенности правового регулирования труда лиц гражданского персонала следует упомянуть установление особой продолжительности рабочего времени и времени отдыха. В частности, соответствующие институты трудового права получили специальное регулирование в Положении «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил РФ», которое утверждено Приказом Министра обороны Российской Федерации от 16 мая 2003 г. № 170[[44]](#footnote-44).

Особенности, в частности, проявляются в установлении сокращенной продолжительности рабочего времени для: 1) женщин - членов экипажей судов, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - 7,2 часа в день при 36-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями; 2) для членов экипажей судов атомного технологического обслуживания (АТО), проводящих работы с подводными и надводными кораблями и судами с атомными энергетическими установками, - 6 часов при 36-часовой рабочей неделе с одним выходным днем.

Согласно пункту 6 указанного Положения в случае если на судне установлен круглосуточный режим работы, для членов экипажей устанавливается трехсменный график вахт, а для членов экипажей судов АТО, выполняющих работы с радиоактивными веществами – четырехсменный график вахт (работ). В случае если судно эксплуатируется не круглосуточно, предполагается использование одно- или двухсменного график вахт (работ). При этом продолжительность соответствующего графика вахт (работ) может достигать 12 часов в сутки в зависимости от конкретных условий эксплуатации судна и возложенных на него заданий.

Согласно пункту 7 указанного Положения в качестве общего правила устанавливается суммированный учет рабочего времени, что отвечает потребностям регулирования труда соответствующей категории работников гражданского персонала с учетом характера и условий выполняемой ими трудовой функции.

Говоря об особенностях правового регулирования института времени отдыха, следует упомянуть, что определенными привилегиями в этом аспекте обладают такие категории работников из числа лиц гражданского персонала, как научные сотрудники учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации, обладающие учеными степенями доктора наук или кандидата наук, которым в соответствии с Приказом Министра обороны Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 120 предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 48 и 36 рабочих дней соответственно.

Следует отметить, что данные категории работников получают существенное преимущество в связи с тем обстоятельством, что действующее законодательство в статье 115 ТК РФ в целях исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска оперирует термином «календарный день».

Вместе с тем, следует учитывать, что в случае с работниками, обладающими ученой степенью, правовое регулирование труда не приобретает какой-либо особой специфики, поскольку тождественный объем гарантий предусматривается Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»[[45]](#footnote-45).

Рассматривая особенности правового регулирования труда гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, необходимо упомянуть ряд нормативно-правовых актов, которые обеспечивают повышенный уровень защиты работников посредством установления целого комплекса гарантий, однако, отметим, что в ряде случаев, соответствующие гарантии получили свое последующее закрепление в Приказе Министра обороны РФ от 23 апреля 2014 г. № 255.

Принятие указанных актов аналогичным образом представляет собой воплощение принципа дифференциации правового регулирования труда который проявляется в установлении определенных изъятий или дополнений правового положения той или иной категории работников[[46]](#footnote-46).

К примеру, фактором, который порождает особенности в правовом регулировании труда гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, является осуществление работниками трудовой деятельности в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, а также дислокация воинского формирования, является в рамках трудового договора местом работы за пределами территории Российской Федерации.

В указанном случае ТК РФ дополняется положениями Закона Российской Федерации от 21.01.1993 № 4328-1 «О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу на территориях государства Закавказья, Прибалтики и Республики Таджикистан, а также выполняющим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах»[[47]](#footnote-47).

В развитие указанного закона было принято Постановление Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 19.04.1993 № 341 «О дополнительных льготах гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ»[[48]](#footnote-48), которое установило выплату действующих тарифных ставок с повышением на 50 % в пользу работников, выполняющих трудовую функцию на территориях, указанных выше.

При этом, существенная компенсация предусмотрена при осуществлении деятельности в условиях чрезвычайного положения, а также в зонах вооруженных конфликтов, которая предполагает выплату действующих тарифных ставок (окладов) с повышением на 100 % за дни фактического пребывания в условиях чрезвычайного положения и в зонах вооруженных конфликтов.

Между тем, соответствующие факторы также компенсируются за счет предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц работы в условиях чрезвычайного положения и в зонах вооруженных конфликтов, но не свыше четырнадцати календарных дней.

Указанный нормативный акт предоставляет Министерству обороны Российской Федерации полномочия по установлению гражданскому персоналу подчиненных воинских частей, находящихся на территориях государств – бывших республик ССР, компенсационных выплат в связи с изменением уровня цен на продукты питания, оплату жилья, коммунальные и другие услуги, районные и другие повышающие коэффициенты к заработной плате, социальные пособия семьям с детьми, другие льготы и преимущества в размерах и на условиях, предусмотренных законодательством страны пребывания.

Схожие правовые гарантии, призванные компенсировать осуществление трудовой деятельности в экстраординарных условиях, предусмотрены Приказом Министра обороны Российской Федерации от 18 февраля 2000 г. № 90 «О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе»[[49]](#footnote-49), согласно которому гражданскому персоналу воинских частей, подразделений и групп, привлеченному к участию в выполнении задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в составе Объединенной группировки войск (сил) по проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации и Временной оперативной группировки сил на территории Северо-Кавказского региона, за время этой работы с 02 августа 1999 г. полагается выплата должностных окладов (тарифных ставок) в полуторакратном размере, а также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц указанной работы, но не более четырнадцати календарных дней.

Своего рода преемником указанного нормативного акта является Приказ Министра обороны Российской Федерации от 13 января 2010 г. № 10 «О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим и лицам гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации»[[50]](#footnote-50), согласно которому дополнительные гарантии и компенсации предоставляются, в том числе, лицам гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, сил Объединенной группировки. В частности, соответствующей категории работников полагается выплата суточных по установленной норме с применением коэффициента 1,1.

Таким образом, из положений указанных нормативных актов усматривается установление схожего объема гарантий, поставленного в зависимость от наличия особых условий труда, сопряженных с риском для жизни не только военнослужащих, но и обеспечивающих их деятельность работников гражданского персонала.

В Федеральном законе от 30 декабря 2006 г. № 284-ФЗ «О социальных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу в воинских формированиях Российской Федерации, дислоцированных на территориях Республики Белоруссия, Республики Казахстан и Киргизской Республики, а также лицам, работающим в этих формированиях»[[51]](#footnote-51) также была предусмотрена выплата должностных окладов (тарифных ставок) с повышением на 50 процентов.

Закономерно, что аналогичные положения были отражены и в рассмотренном нами ранее Приказе Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. № 255.

Примером установления компенсационных механизмов в связи с осуществлением работ, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда является Постановление Правительства Российской Федерации от 19 апреля 1993 г. № 352 «О льготах для военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, занятых выполнением и обеспечением работ по хранению, техническому обслуживанию и транспортированию химического оружия и ирритантов»[[52]](#footnote-52), которое предусматривает предоставление в пользу работников из числа гражданского персонала непосредственно занятых выполнением соответствующего рода работ ежемесячной надбавки в размере 20 процентов, а занятых обеспечением указанных работ - в размере 15 процентов должностного оклада (тарифной ставки). Помимо денежной компенсации, работники вправе претендовать на предоставление работодателем ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 6 рабочих дней для лиц из числа гражданского персонала, непосредственно занятых выполнением соответствующих функций. Отметим, что в указанном случае работники из числа гражданского персонала получают с льготу ввиду того обстоятельства, что статьей 117 ТК РФ гарантирована минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее чем в 7 календарных дней.

С учетом вышеизложенного, говоря о дифференциации правового регулирования труда работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, полагаем возможным выделить два направления, по которым осуществляется дифференциация.

Первое направление включает в себя общие основания, которые не ограничиваются исключительно сферой деятельности обеспечения обороны государства (в качестве примера можно привести установление размера ежегодных оплачиваемых отпусков для деятелей науки, который не обладает какой-либо спецификой применительно к сотрудникам научных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, предоставление дополнительных гарантий и компенсаций для работников гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Второе направление связано со специфичными факторами, свойственными исключительно труду гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, к числу которых относятся, в том числе, упомянутый нами режим контртеррористической операции, условия вооруженного конфликта и чрезвычайного положения, выполнение функций по обеспечению деятельности Вооруженных Сил РФ, сопряженных с несением боевых дежурств, осуществление трудовой деятельности на территории сопредельных государств и т.д.

По результатам анализа вышеизложенных особенностей в правовом регулировании труда работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ возникает вопрос о необходимости принятия в развитие положений статьи 349 ТК РФ специального федерального закона, который позволил бы консолидировать закрепленные в федеральных законах, постановлениях Правительства РФ, нормативных правовых актах Министра обороны Российской Федерации положения, регулирующие трудовые правоотношения.

Соответствующие предложения были сформулированы Н. М. Гакало[[53]](#footnote-53), А. В. Марковым[[54]](#footnote-54) и другими специалистами.

Полагаем, что рассмотренные нами особенности правового регулирования труда гражданского персонала за исключением института оплаты труда не являются общими для всех работников гражданского персонала как таковых. По большому счету, предъявление дополнительных требований к лицам, намеревающимся выполнять трудовой функцию сотрудников ведомственной охраны, специфика регулирования рабочего времени и времени отдыха в отношении членов экипажей судов обеспечения, установление дополнительных гарантий и компенсаций в зависимости от выполнения трудовой функции в особых условиях представляет собой пример дифференциации правового регулирования труда в отношении частных случаев, которые невозможно объединить в рамках какого-либо одного отличительного критерия.

В связи с указанными обстоятельствами, считаем, что существующее правовое регулирование через систему нормативно-правовых актов различных органов исполнительной власти во взаимосвязи с ТК РФ и иными федеральными законами представляет собой адекватный способ регламентации трудовых прав работников гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, отвечающий сложившимся на текущий момент реалиям.

Исходя из изложенного, полагаем, что на сегодняшний день потребность в принятии специального федерального закона, посвященного вопросам правового статуса работников из числа гражданского персонала, включая вопросы правового регулирования труда, – отсутствует.

Сказанное ни в коем случае не умаляет наличия специфики правового регулирования труда гражданского персонала, что подтверждается, к примеру, общими для работников гражданского персонала нарушениями трудовых прав, связанных с реализацией в отношении них норм, относящихся к институту оплаты труда, о чем будет сказано далее.

§ 2.2. Проблемы соблюдения трудовых прав работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

Наличие особенностей в правовом регулировании труда неизбежно влечет за собой возникновение нарушений положений трудового законодательства, которые специфичны именно для рассматриваемой нами категории работников.

Одним из распространенных нарушений трудовых прав работников гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, которое стало предметом рассмотрения в правоприменительной практике, является невыплата соответствующей категории работников повышенного должностного оклада за несение боевого дежурства в связи с неутверждением перечня воинских частей, профессий и должностей гражданского персонала, привлекаемого к несению боевого дежурства соответствующими компетентными должностными лицами и подразделениями Министерства обороны Российской Федерации, либо невключение в указанный перечень воинской части (организации), где осуществляет свою трудовую деятельность работник.

В рамках одного из подобных дел, судебная коллегия, рассматривавшая спор, приняла обоснованное решение о том, что соответствующее обстоятельство (отсутствие Перечня) не должно исключать стабильности трудовых правоотношений и соблюдения гарантированных прав работников, в число которых, в соответствии со ст. 21 ТК РФ, входит право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

При рассмотрении указанного судебного спора суд апелляционной инстанции также принял во внимание фактические обстоятельства, которые свидетельствовали о том, что воинская часть функционировала в режиме постоянного несения боевого дежурства, а у работника не изменялись функциональные обязанности и режим работы[[55]](#footnote-55).

Аналогичный подход прослеживается в Апелляционном определении Ростовского областного суда от 11 сентября 2014 г. по делу N 33-11113/2014[[56]](#footnote-56), Апелляционном определении Свердловского областного суда от 22 апреля 2014 г. по делу N 33-5006/2014[[57]](#footnote-57).

В качестве еще одного системного нарушения можно выделить осуществление оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренной ст. 153 ТК РФ, не в полном объеме, что подтверждается существующей правоприменительной практикой[[58]](#footnote-58).

В частности, работодатель зачастую не учитывает в составе суммы денежных средств, причитающихся работнику, стимулирующие надбавки и компенсационные выплаты, что прямо противоречит системному толкованию статей 129, 135 и 153 действующего ТК РФ.

Представляется, что в целях эффективного обеспечения права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, законодателю следует дополнить положения ст. 153 ТК РФ указанием на необходимость учитывать при расчете размера оплаты стимулирующие и компенсационные выплаты.

Между тем, проблема неполной оплаты работникам работы в соответствующие периоды времени может приобрести больший масштаб в связи с изданием Министром обороны Российской Федерации Приказа № 515 от 18 августа 2016 г., которым были внесены изменения в Приложения № и 2 к Приказу Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. № 255 «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583».

Указанный нормативный акт прямо установил, что размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день не включает в себя выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 Издание соответствующего нормативного акта уже получило свой отклик в деятельности Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, со стороны которого были направлены соответствующие запросы в адрес Председателя Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации В.В. Володина, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Важной проблемой, получившей отражение в правоприменительной практике, стал вопрос, связанный с необходимостью включения в расчет среднего заработка лиц гражданского персонала, работающих в учреждениях, подведомственных Министерству обороны Российской Федерации, премиальных выплат, предусмотренных Порядком определения и расходования объемов бюджетных средств, направляемых на дополнительные выплаты военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, и премии лицам гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, утвержденным приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил РФ»[[59]](#footnote-59).

Особенность соответствующей выплаты стимулирующего характера заключается в том, что как предусмотрено пунктом 2 Порядка, расходы на дополнительное материальное стимулирование осуществляются за счет экономии бюджетных средств в результате сокращения численности личного состава Вооруженных Сил в пределах, доводимых Министерству обороны на соответствующий финансовый год лимитов бюджетных обязательств на выплату денежного довольствия военнослужащим и оплату труда лиц гражданского персонала.

Как указывает А.В. Ефремов, по своей сути, дополнительное материальное стимулирование, которое предусмотрено Приказом № 1010, не является гарантированной выплатой, предусмотренной системой оплаты труда, а тесно связано с наличием денежных средств, которые появляются при условии сокращения численности военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил РФ[[60]](#footnote-60).

Мнения юрисдикционных органов касательно возможности включения рассматриваемой выплаты в расчет среднего заработка разделились.

Так, ряд судов общей юрисдикции посчитал возможным учитывать соответствующую выплату стимулирующего характера с опорой на следующие нормативные положения[[61]](#footnote-61) [[62]](#footnote-62).

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

Как предусмотрено ч. 2 ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Кроме того, судами был принят во внимание пункт 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922[[63]](#footnote-63), согласно которому для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Сославшись на приведенные положения, суды указали, что премии, выплаченные истцам, по своей правовой природе относятся к выплатам, предусмотренным системой оплаты труда и подлежат включению в средний заработок для оплаты отпусков, выходного пособия, среднего заработка за период трудоустройства.

Однако указанный подход к квалификации соответствующих выплат не нашел поддержки у Верховного суда Российской Федерации, который в своем Определении от 04 апреля 2014 г. № 22-КГ-14-5[[64]](#footnote-64) указал, что установленное Приказом Министерства Обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 дополнительное материальное стимулирование не является гарантированной выплатой обязательного характера, предусмотренной системой оплаты труда, и осуществляется только за счет экономии бюджетных средств в пределах, доводимых на указанные цели Министерством обороны Российской Федерации лимитов.

Доктрина трудового права разграничивает премии на две категории, которые разделяются в зависимости от их включения/не включения в систему оплаты труда у конкретного работодателя, что также получило свое отражение и в действующем трудовом законодательстве. В частности, принято выделять премию как часть заработной платы, которая призвана обеспечить наличие у работника материальной заинтересованности в достижении повышенной производительности труда, связанной с установлением заранее определенных ключевых показателей, выполнение которых порождает у работодателя обязанность поощрения работника. Существует также и вторая категория премий, которые не включаются в систему оплаты труда и, как правило, являются неким разовым поощрением, возможность применения которого не увязывается с достижением установленных работодателем результатов [[65]](#footnote-65).

Пунктом 31 приказа Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. № 255 установлены следующие выплаты стимулирующего характера: 1) за интенсивность и высокие результаты работы, 2) за качество выполняемых работ, 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет, 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Пунктом 1 Приказа Министра обороны Российской Федерации № 1010 установлено, что дополнительные выплаты военнослужащим и премии лицам гражданского персонала выплачиваются ежеквартально в пределах сумм, доведенных на эти цели до центральных органов военного управления, видов Вооруженных Сил РФ, военных округов, флотов, родов войск Вооруженных Сил РФ, объединений, соединений, воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ.

В пункте 7 Приказа 1010 указано, что дополнительное материальное стимулирование зависит от исполнения военнослужащими и лицами гражданского персонала должностных обязанностей в период, за который производится дополнительное материальное стимулирование.

Также, пунктом 9 Приказа № 1010 установлено, что дополнительное материальное стимулирование может быть произведено в увеличенном размере за выполнение особо важных и сложных заданий на основании письменного решения вышестоящего командира (начальника, руководителя) по ходатайству командира (начальника, руководителя) воинской части (организации Вооруженных Сил РФ).

Системное толкование пунктов 1, 7, 9 Приказа № 1010 позволяет сделать вывод о том, что по своему характеру соответствующие меры стимулирования ничем не отличаются от премиальных выплат, предусмотренных пунктом 48 Положения о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ, условием предоставления которых является своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и результативность работы, более того, предполагается предоставление соответствующих стимулирующих выплат на постоянной основе в течение каждого квартала.

С учетом изложенного, полагаем, что установленные в Приказе № 1010 критерии: 1) периодичность выплаты (ежеквартально), 2) поощрение за выполнение должностных обязанностей, свидетельствуют о необходимости квалификации дополнительного материального стимулирования именно в качестве элемента системы оплаты труда, что также отвечает и приведенным нами доктринальным критериям разграничения категорий премиальных выплат.

В этой связи, изложенная Верховным судом Российской Федерации правовая позиция представляется крайне спорной, поскольку, определяя правовую природу соответствующей выплаты, Верховный суд исходил из ее обусловленности наличием свободных бюджетных средств, однако, представляется, что ключевым обстоятельством в данном случае является сам факт установления соответствующей выплаты и условий ее предоставления в пользу работника, в связи с чем, дополнительное материальное стимулирование, предусмотренное Приказом № 1010, необходимо квалифицировать в качестве составной части системы оплаты труда, что должно отражаться при расчете среднего заработка для целей, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

В связи с изложенным, сформированная Верховным судом правовая позиция привела к необоснованному снижению объема материальных гарантий, причитающихся работникам из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ при прекращении трудовых отношений, что порождает необходимость дополнения положений соответствующего нормативного-правового акта указанием на включение соответствующей выплаты в систему оплаты труда, действующую в отношении работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведенный анализ положений трудового законодательства и многочисленных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации и Министра обороны Российской Федерации, направленных на регулирование трудовых правоотношений, возникающих с участием лиц гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, правоприменительной практики судов общей юрисдикции, а также изучение доктринальных положений, посвященных проблемам правового регулирования трудовых отношений, субъектами которых являются соответствующие категории работников, позволили сделать следующие выводы:

1. Гражданский персонал является составной частью личного состава Вооруженных Сил РФ и подразделяется как на работников, которые реализуют свою способность к труду посредством заключения трудовых договоров с Министерством обороны Российской Федерации, с последующим обеспечением деятельности Вооруженных Сил РФ, так и на государственных гражданских служащих, которые вступают в правоотношения в связи с заключением служебных контрактов и принятия в отношении них акта назначения на должность, а в дальнейшем обеспечивают исполнение полномочий Министерства обороны Российской Федерации как федерального органа исполнительной власти.
2. Особенности правового регулирования труда работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ проявляются в отсутствии специального федерального закона, который призван был бы урегулировать основную часть институтов трудового права в отношении данной категории работников, с одновременным использованием обширного перечня нормативно-правовых актов Правительства Российской Федерации, а также Министерства обороны Российской Федерации, которые обеспечивают точечную калибровку общих положений трудового законодательства с учетом специфики деятельности отдельных работников, которые относятся к гражданскому персоналу, а также условий и места выполнения ими возложенных на них трудовых функций, что, в свою очередь является примером практического применения такого механизма трудового права как дифференциация правового регулирования труда.
3. Для работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ свойственна двойственность правового статуса с точки зрения трудового права, которая проявляется в том, что осуществление деятельности в организациях и учреждениях Министерства обороны Российской Федерации само по себе не порождает существенных отличий в характере и условиях труда, и, как следствие, правоотношения с участием работников за редким исключением урегулированы общими правилами, которые закрепляются в ТК РФ, однако, как только соответствующие характеристики, на основе которых происходит дифференциация правового регулирования труда, порождаются специфическими обстоятельствами, будь то вооруженный конфликт, чрезвычайное положение, режим контртеррористической операции, необходимость осуществления трудовой деятельности в части, находящейся в состоянии боевого дежурства, обеспечении функционирования воинских подразделений на территориях ряда сопредельных государств и т.д., правовое регулирование труда приобретает особенности, что, в частности, проявляется в установлении повышения должностных окладов (тарифов), значительного количества выплат компенсационного характера или же в предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

С учетом вышеизложенных обстоятельств, отметим, что на текущий момент принятие специального федерального закона, посвященного правовому статусу гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, а также регулированию трудовых правоотношений с его участием, не является необходимым, поскольку существующее правовое регулирование через систему отдельных федеральных законов и подзаконных актов в достаточной мере позволяет учитывать те или иные особенности, связанные с характером труда, которые предполагают адаптацию норм трудового законодательства с целью учета соответствующей специфики и предоставления работникам необходимого объема материальных гарантий при выполнении ими той или иной трудовой функции в рамках осуществления деятельности в сфере обеспечения обороны государства.

1. Сформировавшаяся правоприменительная практика наглядно показывает, что существуют проблемы применения норм трудового законодательства соответствующими компетентными органами и должностными лицами Министерства обороны Российской Федерации при принятии решения об объемах выплат работникам из числа гражданского персонала Вооруженных Сил РФ при осуществлении ими сверхурочной работы, а также при решении вопроса о выплате повышенных окладов при условии несения работниками боевых дежурств, что безусловно представляет собой нарушение трудовых прав работников и порождает необходимость для соответствующих лиц в обращении в судебные органы с целью разрешения индивидуальных трудовых споров, как следствие, умаляется эффективность действия норм трудового законодательства.

Отдельного внимания заслуживает проблема, связанная с правовой квалификацией дополнительного материального стимулирования, предусмотренного Приказом Министра обороны Российской Федерации № 1010. Определение правой природы указанной выплаты имеет непосредственное значение при решении вопроса об отнесении стимулирующей выплаты к системе оплаты труда, действующей у работодателя, с последующим исчислением среднего заработка для целей, предусмотренных действующим трудовым законодательством. Ситуация осложняется наличием судебных актов Верховного суда Российской Федерации, задавших вполне определенную парадигму правоприменения для нижестоящих судов, согласно которой рассматриваемая выплата не является гарантированной, что исключает возможность ее учета при исчислении среднего заработка работника.

Подводя общий итог, полагаем, что в рамках настоящей работы достигнута поставленная цель по выявлению особенностей правового регулирования труда, осуществляемого работниками из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, выполнены указанные во Введении к настоящей работе задачи. В ходе анализа положений нормативно-правовых актов и правоприменительной практики выявлены актуальные проблемы правового регулирования и применения норм действующего законодательства, которые требуют разрешения для того, чтобы обеспечить надлежащую реализацию трудовых прав рассмотренной нами категории работников, выполняющих важную роль в сфере обеспечения боеспособности Вооруженных Сил Российской Федерации, являющихся гарантом безопасности государства.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. ***Нормативно-правовые акты и иные официальные документы***
	1. ***Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации***

***1.1.1 Федеральные законы***

**1.** Об обороне [Электронный ресурс] : федер. закон от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 23. – Ст. 2750. – (в ред. от 30 дек. 2015 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**2.** О воинской обязанности и военной службе [Электронный ресурс] : федер. закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 13. – Ст. 1475. – (в ред. от 15 фев. 2016 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**3.** О ведомственной охране [Электронный ресурс] : федер. закон от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1999. – № 16. – Ст. 1935. – (в ред. от 13 июл. 2015 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**4.** Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. –

2002. – № 1. – Ст. 3. – (в ред. от 30 дек. 2015 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**5.** О системе государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 22. – Ст. 2063. – (в ред. от 13 июл. 2015 г.). – СПС «КонультантПлюс».

**6.** О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215. – (в ред. от 30 дек. 2015 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**7.** О социальных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу в воинских формированиях Российской Федерации, дислоцированных на территориях Республики Белоруссия, Республики Казахстан и Киргизской Республики, а также лицам, работающим в этих формированиях [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 декабря 2006 г. № 284-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 1 (ч. 1). – Ст. 47. – (в ред. от 08 ноя. 2011 г., с изм. от 04 июн. 2014 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

***1.1.2 Указы и распоряжения Президента Российской Федерации.***

**8.** О штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : указ Президента Рос. Федерации от 08 июля 2016 г. № 329 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 28. – Ст. 4275. – СПС «КонсультантПлюс».

**9.** О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 08 июля 2016 г. № 329 «О штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс] : указ Президента Рос. Федерации от 28 марта 2017 г. № 127 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2017. – № 14. – Ст. 2050. – СПС «КонсультантПлюс».

***1.1.3 Постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации***

**10.** О дополнительных льготах гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 19 апреля 1993 г. № 341 // Собр. актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 17. – Ст. 1459. – (с изм. от 05 августа 1993 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**11.** О льготах для военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, занятых выполнением и обеспечением работ по хранению, техническом обслуживанию и транспортированию химического оружия и ирритантов [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 19 апреля 1993 г. № 352 // Собр. актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 17. – Ст. 1463. – СПС «КонсультантПлюс».

**12.** О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 12 авг. 1994 г. № 949 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 17. – Ст. 2002. – СПС «КонсультантПлюс».

**13.** О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 15 января 2000 г. № 38 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. – № 4. – Ст. 394. – (в ред. от 20 ноя. 2014 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**14.** Об утверждении положения о ведомственной охране Министерства обороны Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 15 декабря 2000 г. № 960 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. – № 52 (ч. 2). – Ст. 5144. – (в ред. от 04 сен. 2012 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**15.** Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 53. – Ст. 6618. – (в ред. от 15 окт. 2014 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**16.** О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 30 (ч. 2). – Ст. 3640. – СПС «КонсультантПлюс».

**17.** О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 33. – Ст. 3852. – (в ред. от 14 янв. 2014 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

***1.1.4 Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти и уполномоченных организаций***

**18.** О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 18 февраля 2000 г. № 90 // Российская газ. – 2000. - № 62. – (в ред. от 28 янв. 2005 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**19.** О размерах ежемесячных доплат за ученые степени гражданскому персоналу бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации и военных образовательных учреждений высшего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации и продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков научных работников бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации, имеющих ученую степень [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 16 апреля 2003 г. № 120 // Российская газ. – 2003. – № 93. – (в ред. от 16 фев. 2009 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**20.** Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 16 мая 2003 г. № 170 // Российская газ. – 2003. – № 115. – СПС «КонсультантПлюс».

**21.** Об утверждении Перечня воинских должностей, подлежащих замещению старшими и младшими офицерами в Вооруженных Силах Российской Федерации, которые разрешается замещать гражданским персоналом [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 26 января 2004 г. № 20 // Российская газ. – 2004. – № 40. – СПС «КонсультантПлюс».

**22.** Об утверждении Перечня должностей (профессий), замещаемых лицами гражданского персонала, в Вооруженных Силах Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 13 октября 2008 г. № 520. – Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

**23.** О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим и лицам гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 13 января 2010 г. № 10 // Российская газ. – 2010. – № 48. – (в ред. от 16 мар. 2012 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

**24.** О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 // Российская газ. – 2010. – № 213. – СПС «КонсультантПлюс».

**25.** О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 29 декабря 2012 г. № 3910. – Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

**26.** О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 23 апреля 2014 г. № 20 // Российская газ. – 2014. – № 157. – (в ред. от 22 сен. 2015 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

1. ***Материалы судебной практики***
	1. ***Материалы судебной практики Российской Федерации***
		1. ***Акты судов общей юрисдикции Российской Федерации***

**27.** Апелляционное определение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 13 ноября 2013 г. по делу № 33-4923/2013 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

**28.** Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 28 января 2014 г. по делу N 33-495/13 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

**29.** Определение Верховного Суда РФ от 04 апреля 2014 г. № 22-КГ14-5 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

**30.** Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 апреля 2014 г. по делу № 33-5006/2014 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

**31.** Апелляционное определение Ростовского областного суда от 11 сентября 2014 г. по делу № 33-11113/2014 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

**32.** Апелляционное определение Ростовского областного суда от 15 января 2015 г. по делу № 33-137/2015 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

**33.** Определение Приморского краевого суда от 26 августа 2015 г. по делу № 33-7475/2015 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

1. ***Специальная литература.***
	1. ***Книги***

**34.** Военное право : учебник / В. К. Белов [и др.] ; под ред. В. Г. Стрекозова, А. В. Кудашкина. – М. : «За права военнослужащих», 2004. – 640 с. – «Право в Вооруженных Силах – консультант».

**35.** Ковалев, В. И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: cправочное пособие / В. И. Ковалев. – М. : За права военнослужащих, 2008. – 411 с. – «Право в Вооруженных Силах – консультант».

**36.** Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / Головина С. Ю. [и др.] ; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. – М. : НОРМА; ИНФРА-М, 2015. – 848 с. – СПС «КонсультантПлюс».

**37.** Корякин, В. М. Военно-административное право (военная администрация) : учебник / В. М. Корякин, А. В. Кудашкин, К. В. Фатеев. – М. : «За права военнослужащих», 2008. – 496 с. – «Право в Вооруженных Силах – консультант».

**38.** Скачкова, Г. С. Регулирование труда лиц гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства : науч.-практ. пособие / Г. С. Скачкова. – М. : Волтерс Клувер, 2005. – 384 с.

**39.** Скачкова, Г. С. Труд лиц гражданского персонала: некоторые проблемы правового регулирования / Г. С. Скачкова // Российский ежегодник трудового права. – СПб. : ООО «Университетский издательский консорциум «Юридическая книга». – 2007. – № 3. – С. 296–316.

**40.** Трудовое право России : учеб. для бакалавров / А. В. Завгородний [и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – 5-е изд., перераб и доп. – М. : Юрайт, 2013. – 673 с. – (Бакалавр. Углубленный курс).

* 1. ***Статьи***

**41.** Гакало Н. М. Особенности и различия правового статуса Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] / Н. М. Гакало // Военно-юридический журнал. – 2006. – № 7. – СПС «КонсультантПлюс».

**42.** Гусев, А. В. Государственная гражданская служба: сочетание публично-правовых и частноправовых начал [Электронный ресурс] / А. В. Гусев // Российский юридический журнал. – 2012. – № 6. – СПС «КонультантПлюс».

**43.** Ефремов, А. В. О некоторых вопросах трудового законодательства, возникающих в военных организациях [Электронный ресурс] / А. В. Ефремов // Право в Вооруженных Силах. – 2015. – № 7. – СПС «КонсультантПлюс».

**44.** Ковалев, В. И. Новая система оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] / В. И. Ковалев // Право в Вооруженных Силах. – 2009. – № 1. – СПС «КонсультантПлюс».

**45.** Ковалев, В. И. Общая характеристика развития законодательства о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации / В. И. Ковалев // Право в Вооруженных Силах. – 2007. – № 7. – С. 87–99.

**46.** Марков, А. В. Генезис правового статуса гражданского персонала Вооруженных Сил РФ как специального субъекта права [Электронный ресурс] / А. В. Марков // Военно-юридический журнал. – 2014. – № 12. – СПС «КонсультантПлюс».

**47.** Марков, А. В. Особенности регламентации рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий лиц гражданского персонала в Вооруженных Силах Российской Федерации и внутренних войсках МВД России [Электронный ресурс] / А. В. Марков // Военно-юридический журнал. – 2010. – № 11. – СПС «КонсультантПлюс».

**48.** Нуртдинова, А. Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права [Электронный ресурс] / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова // Журнал российского права. – 2015. – № 6. – СПС «КонсультантПлюс».

**49.** Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы [Электронный ресурс] / С. А. Иванов [и др.] // ЭЖ «Юрист». – 2004. – № 6. – СПС «КонсультантПлюс».

**50.** Скачкова, Г. С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] / Г. С. Скачкова // Цивилист. – 2012. – № 2. – СПС «КонсультантПлюс».

**51.** Чиканова, Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики [Электронный ресурс] / Л. А. Чиканова // Журнал российского права. – 2005. – № 4. – СПС «КонсультантПлюс».

1. О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 08 июля 2016 г. № 329 «О штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс] : указ Президента Рос. Федерации от 28 мар. 2017 г. № 127 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2017. № 14. Ст. 2050. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-1)
2. О штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : указ Президента Рос. Федерации от 08 июл. 2016 г. № 329 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016. № 28. Ст. 4275. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1. Ст. 3. (в ред. от 30 дек. 2015 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-3)
4. Об обороне [Электронный ресурс] : федер. закон от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 23. Ст. 2750. (в ред. от 30 дек. 2015 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-4)
5. Ковалев, В. И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации : справочное пособие / В. И. Ковалев. М., 2008. С. 5. [↑](#footnote-ref-5)
6. Там же. [↑](#footnote-ref-6)
7. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / Головина С. Ю. [и др.] ; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М. 2015. 848 с. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-7)
8. Военное право : учебник / В. К. Белов [и др.] ; под ред. В. Г. Стрекозова, А. В. Кудашкина. М., 2004. С. 149. [↑](#footnote-ref-8)
9. Там же. С. 147. [↑](#footnote-ref-9)
10. О системе государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063. (в ред. от 13 июл. 2015 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-10)
11. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 июл. 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215. (в ред. от 30 дек. 2015 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-11)
12. Об утверждении Перечня должностей (профессий), замещаемых лицами гражданского персонала, в Вооруженных Силах Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 13 октября 2008 г. № 520. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-12)
13. О воинской обязанности и военной службе [Электронный ресурс] : федер. закон от 28 мар. 1998 г. № 53-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1998. № 13. Ст. 1475. (в ред. от 15 фев. 2016 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-13)
14. Ковалев, В. И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации : справочное пособие / В. И. Ковалев. М., 2008. С. 13–14. [↑](#footnote-ref-14)
15. Военное право : учебник / В. К. Белов [и др.] ; под ред. В. Г. Стрекозова, А. В. Кудашкина. М., 2004. С. 150. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ковалев, В. И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации : справочное пособие / В. И. Ковалев. М., 2008. С. 14. [↑](#footnote-ref-16)
17. Старилов Ю.Н. Служебное право / Ю. Н. Старилов. М., 1996. С. 22-23. [↑](#footnote-ref-17)
18. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика / Г. В. Атаманчук. М., 2003. С. 162-164 [↑](#footnote-ref-18)
19. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы [Электронный ресурс] / С. А. Иванов [и др.] // ЭЖ «Юрист». 2004. № 6. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-19)
20. Чиканова Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе : вопросы теории и практики [Электронный ресурс] // Журнал российского права. 2005. № 4. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-20)
21. Гусев А. В. Государственная гражданская служба : сочетание публично-правовых и частноправовых начал [Электронный ресурс] // Российский юридический журнал. 2012. № 6. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-21)
22. Там же. [↑](#footnote-ref-22)
23. Военное право : учебник / В. К. Белов [и др.] ; под ред. В. Г. Стрекозова, А. В. Кудашкина. М., 2004. С. 147. [↑](#footnote-ref-23)
24. Гакало Н. М. Особенности и различия правового статуса Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] // Военно-юридический журнал. 2006. № 7. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-24)
25. Скачкова Г. С. Регулирование труда лиц гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства : науч.-практ. пособие. М., 2005. С. 2. [↑](#footnote-ref-25)
26. Корякин В. М., Кудашкин А. В., Фатеев К. В. Военно-административное право (военная администрация) : учебник / М., 2008. С. 179. [↑](#footnote-ref-26)
27. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / Головина С. Ю. [и др.] ; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М. 2015. 848 с. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-27)
28. Об утверждении Перечня воинских должностей, подлежащих замещению старшими и младшими офицерами в Вооруженных Силах Российской Федерации, которые разрешается замещать гражданским персоналом [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 26 янв. 2004 г. № 20 // Российская газ. 2004. № 40. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-28)
29. Скачкова Г. С. Регулирование труда лиц гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства : науч.-практ. пособие. М., 2005. С. 8. [↑](#footnote-ref-29)
30. Марков А. В. Генезис правового статуса гражданского персонала Вооруженных Сил РФ как специального субъекта права [Электронный ресурс] // Военно-юридический журнал. 2014. № 12. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-30)
31. Трудовое право России : учеб. для бакалавров / А. В. Завгородний [и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2013. С. 490. [↑](#footnote-ref-31)
32. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права [Электронный ресурс] // Журнал российского права. 2015. № 6. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-32)
33. Там же. [↑](#footnote-ref-33)
34. Трудовое право России : учеб. для бакалавров / А. В. Завгородний [и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2013. С. 490. [↑](#footnote-ref-34)
35. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права [Электронный ресурс] // Журнал российского права. 2015. № 6. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-35)
36. О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 29 дек. 2012 г. № 3910. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-36)
37. О ведомственной охране [Электронный ресурс] : федер. закон от 14 апр. 1999 г. № 77-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 16. Ст. 1935. (в ред. от 13 июл. 2015 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-37)
38. Об утверждении положения о ведомственной охране Министерства обороны Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 15 дек. 2000 г. № 960 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2000. № 52 (ч. 2). Ст. 5144. (в ред. от 04 сен. 2012 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-38)
39. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / Головина С. Ю. [и др.] ; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М. 2015. 848 с. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-39)
40. Там же. [↑](#footnote-ref-40)
41. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 05 авг. 2008 г. № 583 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 33. Ст. 3852. (в ред. от 14 янв. 2014 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-41)
42. О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 23 апр. 2014 г. № 20 // Российская газ. 2014. № 157. (в ред. от 22 сен. 2015 г.). – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-42)
43. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 30 (ч. 2). Ст. 3640. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-43)
44. Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 16 мая 2003 г. № 170 // Российская газ. 2003. № 115. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-44)
45. О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 12 авг. 1994 г. № 949 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1994. № 17. Ст. 2002. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-45)
46. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / Головина С. Ю. [и др.] ; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М. 2015. 848 с. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-46)
47. О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу на территориях государств Закавказья, Прибалтики и Республики Таджикистан, а также выполняющим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах [Электронный ресурс] : закон Рос. Федерации от 21 янв 1993 г. № 4328-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 6. Ст. 181. (в ред. от 02 июл. 2013 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-47)
48. О дополнительных льготах гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 19 апр. 1993 г. № 341 // Собр. актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 17. Ст. 1459. (с изм. от 05 авг. 1993 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-48)
49. О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 18 фев. 2000 г. № 90 // Российская газ. 2000. № 62. (в ред. от 28 янв. 2005 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-49)
50. О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим и лицам гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 13 янв. 2010 г. № 10 // Российская газ. 2010. № 48. (в ред. от 16 мар. 2012 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-50)
51. О социальных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу в воинских формированиях Российской Федерации, дислоцированных на территориях Республики Белоруссия, Республики Казахстан и Киргизской Республики, а также лицам, работающим в этих формированиях [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2006 г. № 284-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 1 (ч. 1). Ст. 47. (в ред. от 08 ноя. 2011 г., с изм. от 04 июн. 2014 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-51)
52. О льготах для военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, занятых выполнением и обеспечением работ по хранению, техническом обслуживанию и транспортированию химического оружия и ирритантов [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 19 апр. 1993 г. № 352 // Собр. актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 17. Ст. 1463. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-52)
53. Гакало Н. М. Особенности и различия правового статуса Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] // Военно-юридический журнал. 2006. № 7. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-53)
54. Марков, А. В. Особенности регламентации рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий лиц гражданского персонала в Вооруженных Силах Российской Федерации и внутренних войсках МВД России [Электронный ресурс] // Военно-юридический журнал. 2010. № 11. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-54)
55. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 15 января 2015 г. по делу № 33-137/2015 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-55)
56. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 11 сентября 2014 г. по делу № 33-11113/2014 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-56)
57. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 апреля 2014 г. по делу № 33-5006/2014 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-57)
58. Определение Приморского краевого суда от 26 августа 2015 г. по делу № 33-7475/2015 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-58)
59. О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министра обороны Рос. Федерации от 26 июл. 2010 г. № 1010 // Российская газ. 2010. № 213. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-59)
60. Ефремов А. В. О некоторых вопросах трудового законодательства, возникающих в военных организациях [Электронный ресурс] // Право в Вооруженных Силах. 2015. № 7. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-60)
61. Апелляционное определение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 13 ноября 2013 г. по делу № 33-4923/2013 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-61)
62. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 28 января 2014 г. по делу N 33-495/13 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-62)
63. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 24 дек. 2007 г. № 922 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2007. № 53. Ст. 6618. (в ред. от 15 окт. 2014 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-63)
64. Определение Верховного Суда РФ от 04 апреля 2014 г. № 22-КГ14-5 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-64)
65. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / Головина С. Ю. [и др.] ; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М. 2015. 848 с. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-65)