

УДК 349.22

DOI: 10.19073/2658-7602-2026-23-2-234-246

EDN: BFRAFE



Оригинальная научная статья

Баланс публичных и частных интересов при привлечении сотрудников и военнослужащих к исполнению дополнительных обязанностей

Е. А. Глухов 

Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС, Санкт-Петербург,
Российская Федерация

✉ evgenijgluhov@yandex.ru

Аннотация. Временная или постоянная необходимость выполнения определенной трудовой функции, для которой не предусмотрена должность в штате государственного учреждения, стала распространенной тенденцией в настоящее время. При этом законодательство по-разному регламентирует порядок возложения дополнительных (нештатных) обязанностей на сотрудников в зависимости от их правового статуса – работник, государственный гражданский служащий, военнослужащий. Методологической основой исследования послужили общенаучные и специальные методы познания, главным образом диалектический, формально-юридический, формально-логический методы, а также метод толкования права. Использование всеобщих принципов научного познания сделало возможным выявить дефекты законодательства, регулирующего процесс возложения дополнительных обязанностей на сотрудников с различным правовым статусом. В статье сопоставляются договорной характер трудовых отношений, основанный на равенстве и свободной воле сторон, и более властный характер служебных отношений на государственной службе, выделяются их общие и отличительные черты. В контексте изучения правоотношений между работодателем (его представителем) и наемным сотрудником делается акцент на субординационных правоотношениях в военной среде как разновидности отношений по прохождению государственной службы. Выявляются алгоритмы возложения на работников, государственных гражданских служащих и военнослужащих дополнительных, не предусмотренных их должностью обязанностей. Правоприменитель расценивает подобное возложение обязанностей как незаконное в отношении работников, государственных гражданских служащих, как законное в условиях строго определенных правовых режимов – в отношении сотрудников полиции, как законное по умолчанию – в отношении военнослужащих. Делается вывод о наличии в служебном праве элементов договорного характера, касающихся профессиональной деятельности сотрудников любого вида государственной службы в части определения особенностей труда и времени профессиональной деятельности. Вносятся предложения о необходимости корректировки законодательства о прохождении военной службы относительно устранения произвольной возможности расширения объема и характера выполняемых военнослужащим обязанностей.

Ключевые слова: трудовая функция; объем служебных обязанностей; виды государственной службы; дополнительные обязанности; оплата труда; приказ; штатное расписание; определенность взаимоотношений; служебная необходимость; доплаты

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Глухов Е. А. Баланс публичных и частных интересов при привлечении сотрудников и военнослужащих к исполнению дополнительных обязанностей // Сибирское юридическое обозрение. 2026. Т. 23, № 2. С. 234–246. DOI: <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2026-23-2-234-246>. EDN: <https://elibrary.ru/bfrafe>

Original scientific article

Balancing Public and Private Interests When Assigning Additional Duties to Employees and Military Personnel

E. A. Glukhov 

North-Western Institute of Management (Branch), RANEPA, St. Petersburg, Russian Federation

✉ evgenijgluhov@yandex.ru

Abstract. The temporary or permanent need to perform a particular labour function for which no position is provided in the staffing structure of a state institution has become a widespread trend. At the same time, legislation regulates the procedure for assigning additional, non-staff duties to personnel differently depending on their legal status: employee, state civil servant, or military serviceman. The methodological basis of the study consists of general scientific and special methods of cognition, primarily the dialectical, formal legal, and formal logical methods, as well as the method of legal interpretation. The use of universal principles of scientific inquiry made it possible to identify defects in the legislation governing the assignment of additional duties to personnel with different legal statuses. The article compares the contractual nature of labour relations, which is based on equality and the free will of the parties, with the more authoritative nature of service relations in the public service, identifying their common and distinctive features. In examining the legal relationship between an employer, or the employer's representative, and an employee, particular emphasis is placed on relations of subordination in the military environment as a type of relationship arising in the course of public service. The article identifies the procedures for assigning to employees, state civil servants, and military personnel additional duties not provided for by their position. Law-enforcement practice treats such assignment of duties as unlawful in relation to employees and state civil servants; as lawful under strictly defined legal regimes in relation to police officers; and as lawful by default in relation to military personnel. The article concludes that service law contains elements of a contractual nature concerning the professional activity of personnel in any type of public service, particularly with regard to determining the specific features of their work and the time devoted to professional activity. The Author proposes amendments to legislation governing military service in order to eliminate the arbitrary possibility of expanding the scope and nature of the duties performed by military personnel.

Keywords: labour function; scope of official duties; types of public service; additional duties; remuneration; order; staffing schedule; certainty of legal relations; service necessity; additional payments

Conflict of interest. The Author declares no conflict of interest.

For citation: Glukhov E. A. Balancing Public and Private Interests When Assigning Additional Duties to Employees and Military Personnel. *Siberian Law Review*. 2026;23(2):234-246. DOI: <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2026-23-2-234-246>. EDN: <https://elibrary.ru/bfraf> (In Russ.)

СОДЕРЖАНИЕ

I. Введение	235
II. Правовое закрепление функций и обязанностей между служащими организации	236
III. Возложение дополнительных обязанностей на работников	237
IV. Возложение дополнительных обязанностей на государственных гражданских служащих	239
V. Возложение дополнительных обязанностей на военнослужащих	240
VI. Заключение	243
Список литературы	245

I. ВВЕДЕНИЕ

Не требует специальных обоснований постулат о том, что органы государствен-

ной власти должны создаваться не по произвольному усмотрению высших должностных лиц, а строго в целях реализации

© Glukhov E. A., 2026

определенных Конституцией Российской Федерации и законодательством РФ публично значимых функций. Эти функции и детерминируют организационные элементы государственных органов, субординационные связи между ними, компетенцию и полномочия государственных организаций, что, в свою очередь, влечет построение штатной структуры указанных организаций. Следовательно, штат организации в некотором смысле является инструментом, обеспечивающим выполнение возложенных функций оптимальным образом.

Одновременно полномочия, права, обязанности любого публичного органа власти предполагают *юридическое закрепление* его организационной структуры, а также форм, методов и процедур ее функционирования. Ведь реализация компетенции требует соответствующего организационного ресурса (штатного расписания) органа и правовой организации деятельности его подразделений и лиц, занимающих в нем должности¹. Иными словами, структура органов власти должна быть закреплена внутренним документом – штатом, а также необходимо нормативное определение его компетенции, причем уже на этапе создания. Это требуется для уведомления заинтересованных лиц о создании властного субъекта и устранения неопределенности в его взаимоотношениях с иными субъектами.

В. Г. Вишняков писал: «Под структурой органа власти понимается совокупность его подразделений, схема распределения между ними функций и полномочий, возложенных на орган, и система взаимоотношений этих подразделений, включающая набор внутренних и внешних связей» [1, с. 16].

В служебном праве уже оформилось представление о том, что должность – это оформленный юридически для одного сотрудника объем функций и правомочий

по его участию в реализации компетенции соответствующего органа, учреждения, организации [2, с. 24]. Включение должности в структуру публичного органа производится посредством штатного расписания (штата), в котором содержится перечень структурных подразделений, должностей и количество последних. Система должностей в штате организации составляется таким образом, чтобы функции по каждой должности дополняли и при этом в идеале не дублировали друг друга, а в совокупности позволяли выполнять функцию организации стабильно, слаженно, оптимальным образом с синергетическим эффектом.

II. ПРАВОВОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ МЕЖДУ СЛУЖАЩИМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Анализируя распределение должностей в структуре военной организации, ученые справедливо отмечают, что штат первичной воинской единицы – воинской части – должен определять ее наименование, состав, организационную структуру, наименование структурных подразделений, численность личного состава, количество вооружения и техники. Каждая должность в штате характеризуется соответствующим ей воинским званием, военно-учетной специальностью, размером должностного оклада, конкретными должностными обязанностями, квалификационными требованиями [3, с. 128]. Полагаем, что указанный подход с учетом определенных особенностей применим ко всем государственным и муниципальным структурам.

Поскольку общественные отношения, средства производства, механизмы управляющего воздействия и даже задачи публичных органов власти не являются постоянными, а видоизменяются и трансформируются, то в каждом конкретном государственном учреждении периодически

¹ См.: Атаманчук Г. В. Теория государственного управления : учеб. М. : Омега-Л, 2014.

возникает необходимость реализации новых, ранее не предусмотренных функций, которые необходимо возложить на конкретных сотрудников. В любом случае работодатель (руководство организации), во-первых, обладает более полной информацией о технологическом процессе и необходимости его корректировки в связи с новыми задачами, во-вторых, более заинтересован в оптимизации деятельности организации, нежели конкретный ее сотрудник, поэтому инициатива процесса корректировки обязанностей, как правило, исходит сверху, то есть от руководства. Данный процесс не в полной мере урегулирован правовыми нормами, что далее будет проиллюстрировано конкретными примерами.

Предварительно необходимо сделать две оговорки:

1) в настоящей статье не рассматриваются экстраординарные случаи (особые правовые режимы, стихийные бедствия и т. д.), а также необходимость возложения обязанностей сотрудника, заболевшего, ушедшего в отпуск или командировку. Такие случаи должны являться предметом отдельного исследования. Далее сосредоточимся на возложении дополнительных обязанностей на сотрудников и военнослужащих в режиме мирного времени в повседневной деятельности;

2) не претендуя на абсолютную точность терминологии, далее в тексте настоящей статьи будем использовать следующие термины в значениях: «работник» – лицо, работающее по трудовому договору, «служащий» – гражданин, проходящий один из видов государственной службы, «сотрудник» – обобщенное наименование служащих и работников, не включающее военнослужащих.

III. Возложение дополнительных обязанностей на работников

Функция руководителя любого уровня заключается в том числе в оперативном вмешательстве в деятельность управле-

мого коллектива для устранения внезапно возникающих помех и решения задач, не определенных плановыми алгоритмами. Руководитель вправе отдавать подчиненному распоряжения, корректируя тем самым его трудовую деятельность. Распоряжения работодателя могут касаться как исполнения собственно должностных обязанностей, так и более общих вопросов: дисциплины труда, охраны здоровья, регламента рабочего времени, командировок и т. п. Но и в этом случае такие распоряжения должны даваться в рамках трудовой функции работника, которому они адресованы, и/или правил внутреннего распорядка.

Работнику только с его письменного согласия может быть поручено выполнение дополнительной работы, причем за это ему положена соответствующая дополнительная оплата согласно ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Существуют различные мнения о применении норм данной статьи: о необходимости подписания письменного соглашения о дополнительной работе, включении в трудовую функцию исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, оплате дополнительной работы [4, с. 519].

В любом случае без согласия работника возложение на него дополнительных обязанностей незаконно. Поэтому вполне естественно, что преподаватель, например, вправе отказаться мыть пол в своем кабинете, даже при наличии соответствующего приказа руководителя (хотя может и согласиться). Также повар вовсе не обязан ремонтировать варочную плиту, несмотря на наличие распоряжения об этом. Невыполнение подобных распоряжений не должно влечь каких-либо негативных последствий для отказавшегося со стороны работодателя.

Приведенная логика подкрепляется материалами судебной практики. Так, начальник автоколонны отправил истца

(машиниста автокрана) ремонтировать закрепленный за ним сломавшийся автокран. Истец отказался, за что и был уволен. При рассмотрении спора суд установил, что истец правомерно не исполнил распоряжение о переводе его в ремонтную зону для участия в ремонте автокрана, поскольку это не входило в его должностные обязанности, в установленном порядке перевод истца на иную работу ответчиком не был осуществлен [5, с. 91].

В другом споре краевой суд признал неправомерным возложение на работника обязанности по ведению фотоотчета о своей работе и направлению его руководству, поскольку эта новая обязанность истца хоть и была определена письменным приказом, но не была внесена в трудовой договор в качестве трудовой функции данного работника².

В третьем деле возложение на сторожа-вахтера ранее не предусмотренной его трудовым договором обязанности уборки помещений было признано судом незаконным. Суд указал, что должности сторожа и уборщика не являются родственными, при этом письменного согласия работника на выполнение дополнительной работы работодателем получено не было [6, с. 266].

Рассматривая другой иск, суд установил, что на работника, в чьи обязанности входило оформление документов для закупки материальных ценностей, была возложена дополнительная обязанность по последующей проверке условий хранения этих ценностей на складах. Суд признал такие действия работодателя неправомерными, указав, что возложение на работника обязанностей, не связанных с трудовой функцией, определенной за-

ключенным трудовым договором, нарушает принцип правовой определенности выполняемой работы. При этом работодатель не вправе ссылаться на возникновение срочных задач, стоящих перед предприятием. Не изменяет приведенного подхода и тот факт, что в должностной инструкции сотрудника был указан пункт о необходимости исполнять приказы и распоряжения работодателя, поскольку такие приказы выходят за пределы трудовой функции работника [7, с. 19].

В этой связи абсолютно обоснованной представляется позиция А. В. Жугина о том, что установление в должностной инструкции обязанности выполнять иные распоряжения руководства (за пределами изначально зафиксированной трудовой функции) по своей сути направлено на квалификацию фактически любой работы как «предусмотренной трудовым договором», что ухудшает положение работника по сравнению с законом и не подлежит применению [8, с. 388].

Обобщая изложенное, следует привести позицию Конституционного Суда Российской Федерации, который указал, что в сфере трудовых отношений свобода труда проявляется в его *договорном характере*. На основе соглашения гражданина и работодателя решается вопрос о работе по той или иной профессии, специальности, квалификации или должности³. Зафиксированные в письменном виде трудовые обязанности работника являются своеобразной гарантией правовой определенности его положения, характера и объема его труда. Причем зафиксированная единожды при трудоустройстве трудовая функция впоследствии не может быть изменена работодателем в одностороннем порядке

² См.: Постановление Президиума Хабаровск. Краев. суда от 8 апр. 2019 г. по делу № 4г-44/2019 // Гос. автоматизир. система Рос. Федерации «Правосудие». 2019. URL: https://kraevoy-hbr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=9539655&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1 (дата обращения: 10.11.2025).

³ См.: По делу о проверке конституционности части первой статьи 281 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки О. А. Третьяковой : Постановление Конституц. Суда Рос. Федерации от 16 окт. 2018 г. № 37-П // Рос. газ. 2018. 26 окт.

без согласия на то работника. Изменить трудовую функцию работника в одностороннем порядке работодатель может лишь в случае организационных и технологических изменений условий труда, но их нужно будет обосновывать и доказывать в случае вынесения спора на рассмотрение суда.

IV. ВОЗЛОЖЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ НА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Рассматривая возложение дополнительных обязанностей на государственных гражданских служащих, следует отметить, что по общему правилу такое действие допускается только с письменного согласия самого служащего. В соответствии с ч. 5 ст. 24 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁴ (далее – ФЗ № 79-ФЗ) запрещается требовать от служащего исполнения должностных обязанностей, не установленных его служебным контрактом и должностным регламентом. Как верно указывает С. Е. Чаннов, перевод государственного служащего без его согласия может рассматриваться как требование выполнения работы или службы, для которой данное лицо не предложило добровольно своих услуг, что запрещено в соответствии с Конвенцией Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда»⁵ [9, с. 92]. И хотя государственные гражданские служащие также обязаны исполнять поручения (приказы) своих непосредственных руководителей, однако закон прямо запрещает им выполнять по-

ручения, если они неправомерны (ст. 15 ФЗ № 79-ФЗ). Неправомерность распоряжений выражается, кроме всего прочего, в том, что требования таких распоряжений разнятся с ранее оговоренной и зафиксированной сторонами трудовой (служебной) функцией.

Приведенная выше позиция подтверждается материалами судебной практики. Так, руководитель Гостехнадзора области письменным приказом определил своего заместителя уполномоченным на решение задач в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, а через полгода привлек его к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение новых обязанностей, что послужило основанием для судебного разбирательства. Суд установил, что истец и прежде был обязан организовывать проведение мероприятий по гражданской обороне, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Однако дополнительно истцу было вменено непосредственное проведение мероприятий гражданской обороны, поддержание в готовности систем оповещения, нештатных формирований, создание и содержание запасов материальных средств.

Суды двух инстанций пришли к одинаковому выводу о том, что обязанности привлеченного к ответственности истца были изменены незаконно, увеличены в объеме без внесения соответствующих изменений и дополнений в служебный контракт. Таким образом, ответчик фактически в одностороннем порядке без получения письменного согласия истца расширил круг его обязанностей⁶.

⁴ См.: *Собр. законодательства Рос. Федерации*. 2004. № 31, ст. 3215.

⁵ См., напр.: *Относительно принудительного или обязательного труда* : конвенция № 29 Междунар. организации труда : принята в г. Женеве 28 июня 1930 г. на 14-ой сессии Генер. конф. МОТ // Ведомости ВС СССР. 1956. № 13, ст. 279 ; *О ратификации Конвенций Международной организации труда № 29 от 28 июня 1930 года относительно принудительного или обязательного труда и № 47 от 22 июня 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю* : Указ Президиума Верхов. Совета СССР от 4 июня 1956 г. // Ведомости ВС СССР. 1956. № 13, ст. 279.

⁶ См.: *Определение* Восьмого кассационного суда общ. юрисдикции от 20 марта 2025 г. № 88-4710/2025. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

В связи с этим следует согласиться с С. А. Ивановым, который отмечал, что наличие специфики в деятельности государственных служащих отнюдь не означает, что их деятельность не может регулироваться трудовым правом, ибо служение государству есть труд, трудовая деятельность граждан [10, с. 56]. Д. Н. Бахрах полагал, что «фактически такие отношения являются трудовыми, но, как и труд колхозников, они регулируются не трудовым правом»⁷. Вместе с тем внешневластный характер деятельности государственных и муниципальных учреждений по отношению к населению и организациям, характерный для методов административного регулирования, не распространяется на правоотношения внутри коллектива этих учреждений. Административное принуждение в данном случае не выполняет функцию дисциплинарного воздействия на сотрудника аппарата государственного органа, поскольку правоотношения носят внутриорганизационный характер [11, с. 128].

V. ВОЗЛОЖЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ НА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Прежде всего, следует отметить, что деятельность военнослужащих по защите Отечества также подчинена Конституции Российской Федерации и законодательству РФ. Согласно части 1 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Свобода труда означает в конечном счете свободу выбора формы приложения труда. В свободе выбора проявляются интересы человека, его право на свободу выбора рода занятий в соответствии со своими субъективными при-

страстями, способностями, профессиональной подготовкой и образованием [12].

Бесспорно, военная служба отличается от других видов трудовой деятельности, и поэтому реализация конституционного права на труд в условиях военной службы имеет свои особенности⁸. На военнотружущих возлагаются обязанности, которые связаны с необходимостью беспрепятственного выполнения поставленных задач в любых условиях, в том числе с риском для жизни. Важностью и опасностью военного дела продиктована и специфика прохождения военной службы, которая связана с повышенной степенью подчиненности, более строгой юридической ответственностью за упущения по службе, использованием в ходе служебной деятельности источников повышенной опасности (вооружения, техники, оружия), зависимостью подчиненного от начальника в вопросах реализации социальных прав, законодательным ограничением ряда прав и свобод.

У военнослужащего отсутствует явно выраженная, согласованная сторонами (командованием и военнотружущим) и зафиксированная в документе трудовая функция. Законодательство о прохождении военной службы не использует такое понятие, как трудовая функция военнотружущего. Понятийный аппарат трудового права и нормы трудового законодательства не применяются к воинским правоотношениям в силу ст. 11 ТК РФ.

Подразумевается, что военнотружущий должен быть специалистом широчайшего профиля в сфере применения военного дела («военного насилия» в терминологии С. П. Хантингтона [13]), а это, в свою очередь, означает, что военнотружущего готовят к исполнению различных

⁷ Бахрах Д. Н. Административное право : учеб. для вузов. М. : БЕК, 1999. С. 135.

⁸ См.: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Францына Валерия Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями пункта 2 статьи 2 Федерального закона «О статусе военнотружущих», пункта 4 статьи 32 и пункта 11 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» : Определение Конституц. Суда Рос. Федерации от 30 сент. 2004 г. № 322-О // Вестник Конституц. Суда Рос. Федерации. 2005. № 2.

действий, как связанных, так и не связанных с его должностными обязанностями. Главное, чтобы его воинское мастерство было направлено на решение служебно-боевых задач, могло использоваться в целях защиты Отечества военными методами. И здесь уже не так важны формулировки должностных обязанностей, если речь идет о жизни и смерти, достижении победы в бою. Поражение противника или применение боевого оружия, как правило, вообще не описываются в должностных обязанностях военнослужащих.

Вместо трудовой функции гражданин в период военной службы обязуется добросовестно исполнять все общие, должностные и специальные обязанности военнослужащих. Кроме того, в контракте о прохождении военной службы закрепляется добровольность поступления гражданина на военную службу и ее срок⁹. Следовательно, такие отношения между военнослужащим и его командованием в некотором роде можно назвать договорными, поскольку стороны все же договариваются о самом наличии служебных отношений, их сроке, правах и обязанностях, пусть и в самом общем виде.

Контракт о прохождении военной службы не раскрывает характеристику существенных условий относительно прав и обязанностей сторон, носит отсылочный характер к нормам действующего законодательства. Фактически вместо конкретной трудовой функции в контракте о прохождении военной службы указано возложение на военнослужащего трех видов обязанностей (общих, должностных и специальных), которые лишь в общих

чертах характеризуют реальный объем и интенсивность воинского труда. И если типовые должностные обязанности определены в Уставе внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации¹⁰ (ст.ст. 93–162) хотя и в весьма широком виде, но они стабильны по времени и урегулированы на уровне Указа Президента РФ, то иные виды обязанностей (общие и специальные), интенсивность их исполнения и связанный с ними объем работы в контракте не конкретизированы.

Поясним подробнее. Во-первых, многие формулировки общих и специальных обязанностей военнослужащих сконструированы таким образом, что позволяют подводить под их действие крайне широкий спектр мероприятий воинской повседневной деятельности. Например, одна из общих обязанностей «совершенствовать воинское мастерство» вполне может означать, что военнослужащий должен изучать оружие и военную технику, уметь образцово использовать их по назначению, отлично стрелять, заниматься спортом, на высоком уровне сдавать зачеты по предметам подготовки, грамотно составлять служебные документы, овладевать новыми знаниями в рамках занимаемой должности и должности, соответствующей его боевому предназначению, и т. д. Однако, помимо приведенной обязанности, любой военнослужащий должен исполнять и целый ряд других обязанностей, также сформулированных кратко, но чрезвычайно емко.

Во-вторых, поскольку отношения между военнослужащим и его командиром (начальником) отличаются повышенной

⁹ Типовая форма контракта о прохождении военной службы приведена в приложении № 1 к Положению о порядке прохождения военной службы. См.: *Вопросы прохождения военной службы* (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы») : Указ Президента Рос. Федерации от 16 сент. 1999 г. № 1237 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 38, ст. 4534.

¹⁰ См.: *Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации* (вместе с «Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации», «Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации», «Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации») : Указ Президента Рос. Федерации от 10 нояб. 2007 г. № 1495 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2007. № 47 (ч. 1), ст. 5749.

степенью подчиненности и приказ любого командира по различным вопросам, в том числе не связанным с занимаемой должностью, обязателен для военнослужащего, то путем отдания устных приказов воинский руководитель всегда может корректировать (увеличивать) круг служебных обязанностей подчиненного. Поэтому военнослужащий, выполняя полученный приказ, даже не связанный с его должностными обязанностями, тем самым осуществляет свои общие обязанности, а потому условия заключенного контракта, касающиеся круга и объема возложенных обязанностей, формально не нарушаются (ведь этот объем в контракте и не был указан).

В-третьих, контракт о прохождении военной службы является своего рода универсальным договором длительного действия, то есть он не изменяется, не перезаключается, не теряет силы при переводе военнослужащего на иную воинскую должность, в том числе в другую военную организацию. Подобные переводы могут производиться и без согласия военнослужащего. Следовательно, условия контракта не связаны с определением обязанностей по конкретной замещаемой на момент подписания контракта должностью.

Учитывая изложенное, следует отметить, что отдача любого нового приказа — весьма простая и удобная для командования форма изменения объема обязанностей подчиненного военнослужащего¹¹. Иными словами, характер и объем обязанностей военнослужащего даже на одной и той же воинской должности могут изменяться (то в одном, то в другом направлении) безо всякого его согласия в зависимости от усмотрения прямого командира (начальника) и служебной необходимости.

Военное законодательство содержит императивное требование об обязательности исполнения любого приказа. В свя-

зи с этим приказ о возложении дополнительных обязанностей (за пределами уже имеющихся) также подлежит исполнению априори. В данном случае приоритет отдается интересам служебной необходимости и стремлению командира исполнить возложенные уже на него обязанности по достижению заданных целей силами имеющегося у него в подчинении личного состава.

Кроме того, приказ о возложении дополнительных обязанностей на конкретного военнослужащего зачастую издается во исполнение приказа вышестоящего должностного лица, как правило Министра обороны Российской Федерации (иного руководителя военного ведомства). Именно в приказах Министра обороны РФ указывается необходимость возложения на имеющихся подчиненных обязанностей должностных лиц, которые отсутствуют в штате военной организации. Подобные требования содержатся в приказах практически всех руководителей военных ведомств применительно к должностям тыловых и технических служб, экологов, руководителей физической подготовки, специалистов по защите государственной тайны, метрологов, специалистов противопожарной защиты, сотрудников службы делопроизводства, комендантов и других, если соответствующие должности не предусмотрены штатом воинского формирования.

Руководящие документы военных ведомств предписывают создавать целые нештатные подразделения (лазареты [14, с. 37], курсы молодого бойца, запасные командные пункты и т. п.) за счет перераспределения людских резервов внутри воинских формирований. Назначенные в такие подразделения военнослужащие либо отрываются от своих штатных обязанностей, либо выполняют дополнительные обязанности сверх обязанностей

¹¹ См.: Глухов Е. А. Пределы правового регулирования военно-служебных отношений // Сибирское юридическое обозрение. 2024. Т. 21, № 1. С. 29. DOI: <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2024-21-1-22-38>

по штатной должности. В обоих случаях это происходит без предварительного согласия военнослужащих на обременение их новыми обязанностями.

Случаи судебного оспаривания возложения нештатных обязанностей крайне редки вследствие особенностей военной корпоративной культуры, традиции подчинения командиру и латентного характера нарушения прав. Обычно такого рода споры возникают лишь тогда, когда некачественное исполнение нештатных обязанностей служит поводом для увольнения либо привлечения военнослужащего к юридической ответственности. Но и в таких случаях военные суды, как правило, не видят нарушения закона в самом факте возложения командиром на подчиненного нештатных (дополнительных) обязанностей без согласия последнего. Так, на военнослужащего были возложены дополнительные, не предусмотренные по его должности и не выполняемые им ранее обязанности ежемесячно разрабатывать определенного вида финансовые документы, за некачественное выполнение данной работы военнослужащий был наказан. Три судебных инстанции не усмотрели здесь нарушения закона¹².

Кроме того, для большинства военнослужащих отсутствуют четко определенные нормы выработки продукции, а также стандартный объем работ. К тому же ранее утвержденные руководителем планы деятельности могут изменяться и корректироваться любым вышестоящим начальником.

Подобное положение дел, конечно, крайне удобно для командования и вряд ли устраивает самого военнослужаще-

го, осознающего возможность изменения его обязанностей и интенсивности труда. Тем более в системе военной службы не предусмотрено дополнительное денежное вознаграждение за исполнение нештатных обязанностей и обязанностей сверх занимаемой должности¹³. Тем самым не реализуется один из главных принципов в области оплаты труда – равная оплата за равный труд [15, с. 28].

VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Крайней формой разрешения противоречия в вопросе определения объема и характера трудовой функции сотрудника является возможность расторжения им трудового договора ввиду несогласия с предлагаемым работодателем режимом труда. Однако такой подход в рамках оперативного двухнедельного срока увольнения можно реализовать лишь в отношении работников, осуществляющих деятельность по трудовому договору, тогда как для государственных служащих процесс увольнения может занимать больше времени ввиду длительного оформления и согласования соответствующих документов. Вместе с тем возможность увольнения нужного работника и, как следствие, угроза срыва выполнения возложенных задач стимулирует работодателя соблюдать баланс во взаимоотношениях с сотрудником и не обременять его чрезмерными обязанностями.

Правомочия военного руководства по увеличению объема обязанностей любого из подчиненных военнослужащих влекут угрозу нарушения их прав, а также создают предпосылки для бездействия в вопросе приведения штатов военных

¹² См.: Кассационное определение Кассац. воен. суда от 5 окт. 2021 г. № 88а-1889/2021. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Согласно части 29 ст. 2 Федерального закона от 7 ноября 2011 г. № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» денежное довольствие в повышенном размере выплачивается лишь в случае исполнения обязанностей по вакантной воинской должности, если военнослужащий в установленном порядке назначен временно исполняющим эту должность письменным приказом соответствующего должностного лица. За совместительство размер денежного довольствия не увеличивается. См.: *Собр. законодательства Рос. Федерации*. 2011. № 45, ст. 6336.

организаций в соответствие с характером возложенных задач. Таким образом, формируется своего рода замкнутый круг: возложенные задачи необходимо исполнять, но людских ресурсов в штате недостаточно, в результате командование вынуждено возлагать дополнительные обязанности на уже имеющихся подчиненных.

Кроме всего прочего, приведенный подход формирует систему чиновничества и угодничества [16, с. 74], лояльности к любым пожеланиям руководства и неформальным отношениям в военной среде в целях снижения бремени служебной нагрузки.

Единство правовых и организационных основ государственной службы предполагает законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы, который закреплен в ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»¹⁴. Военная служба, конечно, имеет свою специфику, но для большинства профессиональных военнослужащих (по контракту) прохождение военной службы означает реализацию ими прав на труд и выбор профессии «под влиянием внутренних потребностей самореализации» [17, с. 31] как и для федеральных государственных служащих иных видов. Поэтому для военнослужащих тоже должен быть законодательно установлен подход к договорным, паритетным отношениям, касающийся характера трудовой деятельности и объема возложенных обязанностей. По крайней мере в мирных условиях при отсутствии особых правовых режимов.

Законодательный подход, согласно которому на любого военнослужащего кроме собственно должностных обязанностей можно возложить неограниченное

количество других обязанностей и функций, может быть оправдан с точки зрения необходимости поддержания боевой готовности и выполнения функций воинского формирования, но не с позиций правовой определенности и защиты конституционных прав служащего от произвольного вмешательства. Тем более такой принцип уважения к человеку труда получил конституционное закрепление в Российской Федерации лишь в 2020 г. (ч. 5 ст. 75 Конституции РФ).

На основании изложенного считаем, что приведенный подход требует законодательной корректировки. По аналогии с сотрудниками полиции на военнотруждающих также необходимо распространить действие правовой нормы, согласно которой возложение дополнительных обязанностей без согласия военнослужащих допускается лишь в период действия особых правовых режимов¹⁵ (мобилизации, военного и чрезвычайного положений, боевых действий, ликвидации последствий стихийных бедствий и т. п.). В период мирного времени возложение дополнительных обязанностей должно производиться лишь с согласия военнослужащего и с доплатой за увеличение объема его воинского труда. В противном случае возможны последствия в виде прекаризации воинского труда и распространения пренебрежительного отношения командования к законным правам и интересам подчиненных [18, с. 689], что в конечном счете повлечет снижение престижа военной службы и отток из нее наиболее квалифицированных кадров.

В рамках настоящей статьи, естественно, невозможно рассмотреть все аспекты процедуры привлечения сотрудника к исполнению сверхштатных обязанностей. Очевидно, что правовое регулирование

¹⁴ См.: *Собр. законодательства Рос. Федерации*. 2003. № 22, ст. 2063.

¹⁵ См. часть 1 ст. 35 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (*Собр. законодательства Рос. Федерации*. 2011. № 49 (ч. 1), ст. 7020).

указанных отношений различных категорий государственных служащих (сотрудников полиции, таможи, следователей, прокуроров и др.) может иметь свои особенности, однако, исходя из общих принципов осуществления государственной службы, требуется разрешить принципиальный вопрос о необходимости получения согласия служащего на обременение его дополнительными обязанностями либо об отсутствии такой необходимости по крайней мере в условиях обычных правовых режимов.

Приведенные в настоящей статье позиции не устраняют все противоречия в данном вопросе, однако требуют широкого научного обсуждения, результатом которого должно стать совершенствование так называемого служебного законодательства. Следует признать, что некоторые сделанные выводы небесспорны, что обуславливает необходимость дальнейшей научной дискуссии по вопросам выбора оптимальной модели процедуры возложения дополнительных обязанностей на государственных служащих.

Список литературы

1. Вишняков В. Г. Структура и штаты органов советского государственного управления. М. : Наука, 1972. 278 с.
2. Манохин В. М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. М. : Юристъ, 1997. 294 с.
3. Кудашкин А. В., Холиков И. В. Правовое положение «военных добровольцев» в Российской Федерации // Государство и право. 2024. № 11. С. 125–138. DOI: <https://doi.org/10.31857/S1026945224110118>
4. Амельченко М. Н. Сложности применения ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации // Вопросы трудового права. 2025. Т. 21, № 9 (248). С. 516–527. DOI: <https://doi.org/10.33920/pol-2-2509-01>
5. Суслов А. Оспаривание наказаний сотрудников за выполнение (невыполнение) устных приказов руководителя // Трудовое право. 2018. № 1. С. 87–99.
6. Офман Е. М. Изменение трудовой функции работника: возможности работодателя // Ежегодник трудового права. 2014. № 9. С. 265–277.
7. Москалева О. Возложение на работника дополнительных обязанностей // Трудовое право. 2016. № 7. С. 15–27.
8. Жугин А. В. Трудовая функция работника: содержание, уточнение, изменение // Вопросы российской юстиции. 2021. № 15. С. 382–397.
9. Чаннов С. Е. Служебное право: направления развития // Государство и право. 2025. № 3. С. 88–97. DOI: <https://doi.org/10.31857/S1026945225030088>
10. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 4. С. 53–61.
11. Емельянов А. С. Механизм административно-правового регулирования // Журнал российского права. 2024. Т. 28, № 8. С. 127–145. DOI: <https://doi.org/10.61205/S160565900031186-8>
12. Лавриненко О. В. Правовая природа норм, регулирующих служебно-трудовые отношения: теоретико-правовой анализ // Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. 2008. № 6-2 (51). С. 20–34.
13. Huntington S. P. American Military Strategy. Berkeley : Institute of International Studies, University of California, 1986. 55 p.
14. Организация работы нештатного изолятора (лазарета) воинской части (военной образовательной организации) / К. В. Жданов, С. Н. Сидорчук, С. М. Захаренко, И. С. Гришин, Е. В. Передельский // Военно-медицинский журнал. 2018. Т. 339, № 12. С. 35–39.
15. Долженкова Ю. В., Сафонов А. Л., Чуб А. А. Архитектура оплаты труда преподавателей высшей школы в бюджетной сфере Российской Федерации // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 7. С. 25–41. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-7-25-41>
16. Самарин В. Г. Деструктивная направленность конформизма // Правоохранительные органы: теория и практика. 2012. № 1. С. 74–75.
17. Сагандыков М. С. Конституционная аксиология свободы труда // Журнал российского права. 2024. Т. 28, № 2. С. 28–41. DOI: <https://doi.org/10.61205/S160565900027846-4>
18. Шуралева С. В. Трудовое правоотношение в контексте прекаризации труда и занятости в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2024. № 4 (66). С. 687–705. DOI: <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2024-66-687-705>

References

1. Vishnyakov V. G. *The Structure and Staffing of Soviet State Administrative Bodies*. Moscow: Nauka Publ.; 1972. 278 p. (In Russ.)
2. Manokhin V. M. *Service and Employees in the Russian Federation: Legal Regulation*. Moscow: Yurist Publ.; 1997. 294 p. (In Russ.)
3. Kudashkin A. V., Kholikov I. V. Legal Status Of “Military Volunteers” in the Russian Federation. *State and Law*. 2024;11:125-138. DOI: <https://doi.org/10.31857/S1026945224110118> (In Russ.)
4. Amelchenko M. N. On Difficulties of Application of Article 60.2 of the Labor Code of the Russian Federation. *Labor Law Issues*. 2025;21(9):516-527. DOI: <https://doi.org/10.33920/pol-2-2509-01> (In Russ.)
5. Suslov A. Challenging Disciplinary Sanctions Imposed on Employees for Complying or Failing to Comply with a Supervisor’s Oral Orders. *Trudovoe pravo*. 2018;1:87-99. (In Russ.)
6. Ofman E. M. Changing the Employee’s Labor Function: Possibilities of the Employer. *Russian Journal of Labour and Law*. 2014;9:265-277. (In Russ.)
7. Moskaleva O. Assigning Additional Duties to an Employee. *Trudovoe pravo*. 2016;7:15-27. (In Russ.)
8. Zhugin A. V. Labor Function of an Employee: Content, Clarification, Change. *Voprosy rossiiskoi yustitsii*. 2021;15:382-397. (In Russ.)
9. Channov S. E. Service Law: Areas of Development. *State and Law*. 2025;3:88-97. DOI: <https://doi.org/10.31857/S1026945225030088> (In Russ.)
10. Ivanov S. A. Labour Law in the Transitional Period: Selected Issues. *State and Law*. 1994;4:53-61. (In Russ.)
11. Emelyanov A. S. Mechanism of Administrative and Legal Regulation. *Journal of Russian Law*. 2024;28(8):127-145. DOI: <https://doi.org/10.61205/S160565900031186-8> (In Russ.)
12. Lavrinenko O. V. The Legal Nature of Norms Regulating Service and Labour Relations: A Theoretical Legal Analysis. *Proceedings of Francisk Scorina Gomel State University*. 2008;6-2:20-34. (In Russ.)
13. Huntington S. P. *American Military Strategy*. Berkeley: Institute of International Studies, University of California; 1986. 55 p.
14. Zhdanov K. V., Sidorchuk S. N., Zakharenko S. M., Grishin I. S., Peredelskii E. V. Organization of Work of Non-Standard Isolation Ward (Infirmary) of a Military Unit (Military Educational Organization). *Military Medical Journal*. 2018;339(12):35-39. (In Russ.)
15. Dolzhenkova Yu. V., Safonov A. L., Chub A. A. Faculty Salary Structure for Publicly Funded Higher Education Institutions of the Russian Federation. *Higher Education in Russia*. 2022;31(7):25-41. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-7-25-41> (In Russ.)
16. Samarin V. G. The Destructive Orientation of Conformism. *Pravookhranitel'nye organy: teoriya i praktika*. 2012;1:74-75. (In Russ.)
17. Sagandykov M. S. Constitutional Axiology of Freedom of Labor. *Journal of Russian Law*. 2024;28(2):28-41. DOI: <https://doi.org/10.61205/S160565900027846-4> (In Russ.)
18. Shuraleva S. V. Labor Relations in the Context of the Precarity of Labor and Employment in Russia. *Vestnik Permskogo Universiteta. Yuridicheskie Nauki*. 2024;4:687-705. DOI: <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2024-66-687-705> (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Евгений Александрович Глухов, доцент кафедры конституционного и административного права Северо-Западного института управления – филиала РАНХиГС (пр. Средний В.О., 57/43, лит. А, Санкт-Петербург, 199178, Российская Федерация), кандидат юридических наук, доцент; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7212-8156>; e-mail: evgenijgluhov@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Evgeny A. Glukhov, Associate Professor of the Department of Constitutional and Administrative Law at the North-Western Institute of Management (Branch), RANEPa (57/43 Sredniy V.O. ave., St. Petersburg, 199178, Russian Federation), Candidate of Legal Sciences, Associate Professor; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7212-8156>; e-mail: evgenijgluhov@yandex.ru

Поступила | Received
01.12.2025

Поступила после рецензирования
и доработки | Revised
27.02.2026

Принята к публикации | Accepted
27.02.2026