

УДК 342.4

## Конституционно-правовое регулирование отношений по соблюдению прав работников на компенсацию

**Ильин Игорь Михайлович**

Кандидат юридических наук,  
заведующий кафедрой гражданского права и процесса,  
Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого,  
Санкт-Петербургский институт управления и права (Новгородский филиал),  
173023, Российская Федерация, Великий Новгород, ул. Зелинского, 30;  
e-mail: igor0401198504@mail.ru

### Аннотация

В статье обосновывается конституционно-правовое регулирование в Российской Федерации как социальном государстве прав работников на компенсацию. Определены главные социальные задачи Российского государства, которые в соответствии с конституционными постулатами сводятся к праву на труд и к возможности поддерживать обычный жизненный стандарт за счет перераспределения средств, накопленных субъектами экономической жизни страны. В статье автор определяет компенсацию как выплату в любой форме, которая не входит в систему оплаты труда, но производится работнику в качестве возмещения затрат, связанных с выполнением им трудовых обязанностей. Особое внимание уделяется обстоятельствам, влекущим возникновение права работников на компенсацию: служебные командировки; переезд на работу в другую местность; исполнение необходимых государственных или общественных обязанностей; совмещение текущей работы с получением образования соответствующего уровня; вынужденное прекращении работы, произошедшее не по вине работника; предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; особые случаи прекращения трудового договора; задержка по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника и др. Автор обращает внимание, что действующее законодательство содержит также запрет на предоставление денежной компенсации взамен отпуска отдельным категориям лиц. По результатам исследования автором делается вывод, что Российская Федерация регулярно на законодательном уровне закрепляет перечень оснований возникновения у определенной категории работников права на денежную компенсацию и тем самым в условиях рыночной экономики повышает гарантии защиты трудовых прав работников на ее получение.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Ильин И.М. Конституционно-правовое регулирование отношений по соблюдению прав работников на компенсацию // Вопросы российского и международного права. 2017. Том 7. № 1А. С. 117-127.

**Ключевые слова**

Конституционно-правовое регулирование отношений, права и обязанности работников, компенсация, достойный прожиточный минимум, трудовая деятельность.

**Введение**

В настоящее время актуализируются вопросы соотношения правовых норм трудового законодательства и практического его осуществления с конституционной моделью трудовых отношений. В контексте настоящего исследования особое значение имеет проверка нормотворческой активности, правоприменительной практики в сфере трудовых отношений через призму основополагающих конституционно-правовых ценностей, идей, целевых установок, а также неотчуждаемых фундаментальных прав граждан государства [Исаева, 2009, 18]. При этом в условиях развития глобализационных и интеграционных процессов трудовое законодательство должно оказывать содействие эффективной реализации прав человека в условиях непрерывно увеличивающихся технических и технологических знаний.

**Регулирование прав работников в социальном государстве**

Российская Федерация является социально ориентированным государством, существующим на демократических основах. Это означает, что государство в лице органов публичной власти способно и обязано обеспечить каждому своему гражданину достойный уровень жизни. Иными словами, главные задачи любого социального государства базируются на следующих основополагающих постулатах [Дреманова, 2012, 15]:

- 1) каждому человеку, находящемуся в трудоспособном возрасте, должна быть предоставлена безусловная возможность зарабатывать для собственного содержания и содержания своей семьи;
- 2) каждый гражданин России должен иметь достойный прожиточный минимум;
- 3) российские граждане, которые по определенным причинам не обладают трудоспособностью, должны иметь возможность поддерживать обычный жизненный стандарт за счет перераспределения государством средств, накопленных субъектами, участвующими в экономической жизни страны.

Указанные тезисы нашли отражение в ст. 37 главного закона России – Конституции РФ. В соответствии с ней труд признается свободным. При этом каждый гражданин

наделяется конституционным правом распоряжаться личными способностями к труду по своему собственному усмотрению, выбирать род деятельности и будущую профессию. Осуществляя трудовую деятельность, работник вправе рассчитывать на соответствующее денежное вознаграждение, которое не может быть ниже размера, установленного федеральным законодательством, без дискриминации в зависимости от гендерной принадлежности, принадлежности к определенной возрастной группе, расе, отношению к религиозным догмам и т. д.

Для целей настоящего исследования имеет важное значение норма, содержащаяся в части 5 ст. 37 Конституции РФ, провозглашающая право человека, работающего по трудовому договору, на ежегодный оплачиваемый отпуск. Особый научный и практический интерес представляет рассмотрение конституционно-правового статуса работника, включая такие центральные элементы, как трудовые права и обязанности. Это означает, что рассматриваемые элементы представляют собой отраслевое преломление конституционных прав и свобод работников в сфере труда.

### **Понятие «компенсация». Обстоятельства, влекущие право на компенсацию**

В первую очередь, необходимо уточнить сущностно-содержательную характеристику понятия «компенсация», под которой в соответствии со ст. 164 «Трудового кодекса РФ» следует понимать денежные выплаты, производящиеся работнику в качестве возмещения его затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей» (ТК РФ). Однако данная формулировка неполная ввиду того, что указанные выплаты не входят в систему оплаты труда, а лишь указывают на компенсацию издержек работника. В связи с этим усматриваем целесообразным дать следующую формулировку «компенсаций»: компенсации – выплаты в любой форме, которые не входят в систему оплаты труда, но объективно производятся работнику в качестве возмещения его затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей.

При этом особое внимание следует уделить перечню обстоятельств, наступление которых влечет за собой возникновение права работников на компенсацию. К ним действующее законодательство относит:

- 1) служебные командировки;
- 2) переезд на работу в другую местность;
- 3) исполнение необходимых государственных или общественных обязанностей;
- 4) совмещение текущей работы с получением образования соответствующего уровня;
- 5) вынужденное прекращение работы, произошедшее не по вине работника;
- 6) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 7) особые случаи прекращения трудового договора;
- 8) задержка по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника и др.

На основании положений ст. 168 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить расходы за счет собственных средств при направлении работника в командировку. При этом к таким расходам относятся оплата проезда к месту командировки и обратно, расходы по оплате найма жилья, суточные и др.

При производственной необходимости перевода работника в другую местность работодатель обязан заблаговременно компенсировать расходы по переезду и обустройству на новом месте жительства. Основной порядок расчета компенсационных выплат определяется «действующим Трудовым кодексом РФ, а также нормативно-правовыми актами Правительства РФ» [постановление Правительства РФ от 11.08.2007 № 514; постановление Правительства РФ от 07.07.2011 № 542].

В случае привлечения работника к выполнению государственных или общественных обязанностей, предполагающих их осуществление в рабочее время, соответствующий орган государственной власти или общественное объединение должны выплатить работнику денежную компенсацию.

Особый интерес вызывает право работников на получение денежных компенсаций в связи с получением им образования. Причем основания для ее выплаты дифференцированы. Критерием такого разделения служит уровень получаемого образования, в том числе:

- 1) основное и среднее общее образование;
- 2) среднее профессиональное образование;
- 3) высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура);
- 4) подготовка кадров высшей квалификации и обучение в аспирантуре и докторантуре [Белюсова, 2007, 35].

В перечисленных случаях компенсация предусмотрена за оплату проезда к месту обучения и обратно (1 раз в учебном году). При этом это касается тех работников, которые успешно осваивают соответствующую образовательную программу.

Еще одним основанием для получения работником денежной компенсации выступает расторжение трудового договора. Так, в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ работнику при увольнении по причине прекращения функционирования субъекта хозяйствования либо сокращением штатных единиц предусмотрена компенсационная выплата – выходное пособие. Его размер составляет сумму заработной платы, получаемой в месяц. Однако существуют исключительные ситуации, которые могут повлиять на размер выходного пособия в сторону его сокращения. Это касается следующих случаев:

- 1) работник отказался от перевода на другую работу, мотивировав это невозможностью выполнения служебных обязанностей на новом месте на основании полученного медицинского заключения;
- 2) работник отказался от перевода на другую работу в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы;

3) работник призван на военную службу либо направлен на альтернативную гражданскую службу;

4) восстановление на прежнее место работника, ранее выполнявшего данные функциональные обязанности;

5) работник отказался от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

6) работник отказался от продолжения выполнения своих функциональных обязанностей по причине изменения условий трудового соглашения и др.

Перечисленные факторы предполагают выплату выходного пособия в размере средней заработной платы, получаемой за 2 недели.

Кроме того, ст. 126 Трудового кодекса РФ установлено, что по письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, которая превышает 28 календарных дней, может быть заменена в установленном порядке денежной компенсацией. Анализ данной нормы предполагает существование нескольких концептуальных условий, влияющих на возможность получения работником денежных средств в качестве компенсации. Среди них целесообразно выделить следующие:

1) действие указанной нормы распространяется только на ежегодно оплачиваемый отпуск;

2) компенсации подлежит только та часть отпуска, которая превышает 28 дней;

3) о замене заявил сам работник;

4) у работодателя нет возражений на счет такой замены.

Следует отметить, что нормы действующего трудового законодательства распространяются не на всех работников, осуществляющих свою трудовую деятельность по трудовому договору. Так, в ст. 126 Трудового кодекса РФ и пункте 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 (ред. от 03.07.2016) «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» содержится запрет на предоставление денежной компенсации взамен отпуска таким категориям лиц:

1) беременным женщинам;

2) работникам, не достигшим 18 лет;

3) работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

4) работникам с профессиональными заболеваниями, полученным вследствие чернобыльской катастрофы.

Это означает, что перечисленным лицам замена отпуска денежной компенсацией не производится. Однако в отношении работников, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и работающих на вредных производствах, есть одно исключение из общего правила. Так, согласно Письму Минтруда России от 26.03.2014 № 13-7/В-234 и положений частей 2 и 4 ст. 117 Трудового кодекса РФ денежной компенсацией можно заменить только ту часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает его минимальную продолжительность – семь календарных дней.

Помимо этого, трудовое законодательство содержит еще один случай, предполагающий замену неиспользованного отпуска денежной компенсацией – увольнение работника. Так, в соответствии со ст. 127 Трудового кодекса РФ денежная компенсация выплачивается работнику за все неиспользованные им в срок отпуска.

Особо следует отметить компенсационные выплаты, связанные с несчастным случаем, произошедшим на производстве, либо получением профессионального заболевания. Такое пристальное внимание к данным вопросам вызвано тем, что количество несчастных случаев и получением работниками профессиональных заболеваний не сокращается. А поскольку Конституцией РФ закреплена гарантия и защита прав трудящихся, то данные уязвимые категории лиц должны получать достойные компенсационные выплаты за выполняемые трудовые обязанности.

Так, рассматриваемое основание предполагает, что работник или члены его семьи вправе рассчитывать на получение денежной компенсации, размер которой определяется как сумма утраченного заработка и дополнительно понесенных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. В случае смерти работника по причине несчастного случая на производстве последняя компонента заменяется соответствующими расходами, вызванными гибелью работника. В данной ситуации порядок и размер выплаты регламентируется Федеральным законом от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

На практике широко распространены случаи, когда работник для выполнения своих служебных обязанностей либо по поручению руководства использует собственное имущество. Как правило, это касается поездок по работе на личном автомобиле либо применение в рабочих целях специального оборудования, находящегося в собственности работника. Если работодатель уведомлен об этом и не имеет возражений, то работник вправе рассчитывать на денежную компенсацию, предусматривающую покрытие износа инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, а также расходов, связанных с использованием этого имущества. Размер расходов определяется по соглашению сторон трудового договора и оформляется в письменном виде.

Особо следует отметить, что в Российской Федерации существует целая группа граждан, которые пользуются особой социально-правовой защитой государства в части выплаты им денежной компенсации. Особый интерес для целей настоящего исследования представляет выплата денежных компенсаций военнослужащим, порядок предоставления которых регламентируется Федеральным законом от 07.11.2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат». Так, анализ положений данного нормативно-правового акта позволяет сделать вывод, что выплачиваются:

- 1) командировочные расходы;
- 2) суточные;
- 3) подъемное пособие;
- 4) расходы за наем жилья (приказ Министра обороны РФ от 27.05.2016 № 303) и др.

К особой категории граждан, пользующихся правом на денежную компенсацию, относятся государственные и муниципальные служащие, что вполне оправданно с учетом их особого статуса, который согласно федеральному законодательству проявляется в наличии правомочий и возможностей выступать в пределах своей компетенции от имени и в интересах государственного органа и муниципального образования. С учетом этого компенсационные выплаты данной категории граждан должны быть своевременными и предоставляться в полном объеме.

### **Заключение**

В связи с ориентированностью внутренней политики Российской Федерации на совершенствование социальной сферы жизни граждан регулярно на законодательном уровне закрепляется перечень оснований для денежных компенсаций и тем самым повышаются гарантии защиты трудовых прав работников на ее получение. Проведенное исследование позволило сформулировать следующий тезис: трудовые отношения, в том числе право работников на денежную компенсацию, лежат в плоскости конституционно-правового и трудового регулирования, что проявляется в основных положениях, закрепленных в основном законе нашей страны – Конституции РФ и принятых в соответствии с ее нормами федеральных законов в сфере труда.

Вместе с тем, есть к чему стремиться. Так, вполне оправданным представляется заимствование законодательного опыта США. В США давно делается акцент в сторону свободного труда, определяемого исключительно соглашением сторон, в котором компенсационные выплаты носят альтернативный характер для работника. Альтернативный характер проявляется в правовой формулировке компенсационных выплат. Под компенсационными выплатами понимают не только денежную выплату, но и выплату в форме товара или услуги (напр. медицинское обслуживание, бесплатная путевка, талоны на топливо) [Henderson, 1988].

### **Библиография**

1. Белоусова М.В. Порядок выплаты денежной компенсации // Бухгалтерский учет в коммерческих и бюджетных организациях. 2007. № 20. С. 35-41.
2. Дреманова М.А. Россия социальное государство? // Теория и практика общественного развития. 2012. № 12. С. 15-20.

3. Исаева Е.Д. Конституционно-правовые основы защиты трудовых прав работников и работодателей в Российской Федерации: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. М.: Российский государственный социальный университет, 2009. 30 с.
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства Рос. Федерации. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.
5. О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат: федер. закон от 07.11.2011 № 306-ФЗ (ред. от 03.07.2016): принят Гос. Думой 21.10.2011: одобрен Советом Федерации 26.10.2011 // Собрание законодательства Рос. Федерации. 07.11.2011. № 45. Ст. 6336.
6. О погребении и похоронном деле: федер. закон от 12.01.1996 № 8-ФЗ (в ред. от 03.07.2016): принят Гос. Думой 08.12.1995 // Собрание законодательства РФ. 15.01.1996. № 3. Ст. 146.
7. О порядке возмещения расходов на переезд сотрудников Следственного комитета Российской Федерации, переведенных на службу в другую местность, членов их семей, а также на перевозку их имущества: постановление Правительства Рос. Федерации от 07.07.2011 № 542 (в ред. от 07.03.2016) // Собрание законодательства Рос. Федерации. 18.07.2011. № 29. Ст. 4468.
8. О порядке и условиях возмещения расходов, связанных с переездом федерального государственного гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе федерального государственного гражданского служащего в другой федеральный государственный орган: постановление Правительства Рос. Федерации от 11.08.2007 № 514 (в ред. от 07.03.2016) // Собрание законодательства Рос. Федерации. 20.08.2007. № 34. Ст. 4248.
9. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон Рос. Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 (ред. от 03.07.2016). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5323/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5323/)
10. Об организации в Вооруженных Силах Российской Федерации выплаты денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений: приказ Министра обороны Рос. Федерации от 27.05.2016 № 303. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_205595/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205595/)
11. По вопросу выплаты компенсации за неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск гражданам, на которых распространено действие Закона Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»: письмо Минтруда Рос. Федерации от 26.03.2014 №13-7/В-234.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Рос. Федерации. 07.01.2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.
13. Henderson R.I. Designing a Reward System for Today Employee // Organization Close-up. Plano, Texas: Business Publications, INC, 1988. P. 104-155.

---

## **Constitutional and legal regulation of relations on the observance of employees' rights to compensation**

**Igor' M. Il'in**

PhD in Law,  
Department of civil law and procedure,  
Novgorod State University,  
St. Petersburg Institute of Management and Law (Novgorod branch),  
173023, 30 Zelinskogo st., Veliky Novgorod, Russian Federation;  
e-mail: igor0401198504@mail.ru

### **Abstract**

The article justifies constitutional and legal regulation of workers' rights to compensation through the definition of the Russian Federation as a social state. The author identifies main social tasks of the Russian state, which are based on the constitutional postulates reduced to the right to work and the ability to maintain normal life standard due to the redistribution of resources, accumulated entities and participation in the economic life of the country. In this article the author defines payment as payment in any form that is not included in the wage system, but objectively is made to the employee as reimbursement of its costs associated with execution of labour duties. Special attention is paid to circumstances when workers have the right to get compensation. Among them are business trips, moving to work in another area, performing necessary state or public duties, combining work with studying, forced cessation of work (without employee's fault), provision of paid annual leave, special cases of termination of the employment agreement, a delay in issuing the work book for dismissal of an employee caused by the employer, etc. At the same time, the author pays attention to the fact that the current legislation contains no direct prohibition on the provision of monetary compensation instead of vacation to certain categories of people.

### **For citation**

Il'in I.M. (2017) Konstitutsionno-pravovoe regulirovanie otnoshenii po soblyudeniyu prav rabotnikov na kompensatsiyu [Constitutional and legal regulation of relations on the observance of employees' rights to compensation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 7 (1A), pp. 117-127.

### **Keywords**

Constitutional and legal regulation of relations, rights and responsibilities of employees, compensation, decent living wage, work.

## References

1. Belousova M.V. (2007) Poryadok vyplaty denezhnoi kompensatsii [Procedure for payment of monetary compensation]. *Bukhgalterskii uchet v kommercheskikh i byudzhetykh organizatsiyakh* [Accounting for commercial and budgetary organizations], 20, pp. 35-41.
2. Dremanova M.A. (2012) Rossiya sotsial'noe gosudarstvo? [Is Russia a social state?]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and practice of social development], 12, pp. 15-20.
3. Henderson R.I. (1988) Designing a Reword System for Today Employer. *Organization Close-up. Plano, Texas: Business Publications, INC*, pp. 104-155.
4. Isaeva E.D. (2009) *Konstitutsionno-pravovye osnovy zashchity trudovykh prav rabotnikov i rabotodatelei v Rossiiskoi Federatsii. Dokt. Diss. Abstract* [Constitutional and legal framework for the protection of labor rights of workers and employers in the Russian Federation. Doct. Diss. Abstract]. Moscow: Russian State Social University.
5. Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993) [Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993)] (2014). *Sobranie zakonodatel'stva Ros. Federatsii* [Collected legislation of the Russian Federation (Art. 4398)], 31.
6. O denezhnom dovol'stvii voennosluzhashchikh i predostavlenii im otdel'nykh vyplat: feder. zakon ot 07.11.2011 № 306-FZ (red. ot 03.07.2016): prinyat Gos. Dumoi 21.10.2011: odobren Sovetom Federatsii 26.10.2011 [On the payroll of the military personnel and providing them with separate payments: the Federal Law No. 306-FZ of November 07, 2011] (2011). *Sobranie zakonodatel'stva Ros. Federatsii* [Collected legislation of the Russian Federation (Art. 6336)], 45.
7. O pogrebenii i pokhoronnom dele: feder. zakon ot 12.01.1996 № 8-FZ (v red. ot 03.07.2016): prinyat Gos. Dumoi 08.12.1995 [On the burial and funeral business: the Federal Law No. 8-FZ of January 12, 1996] (1996). *Sobranie zakonodatel'stva RF* [Collected legislation of the Russian Federation (Art. 146)], 3.
8. O poryadke i usloviyakh vozmeshcheniya raskhodov, svyazannykh s perezdom federal'nogo gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashchego i chlenov ego sem'i v druguyu mestnost' pri perevode federal'nogo gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashchego v drugoi federal'nyi gosudarstvennyi organ: postanovlenie Pravitel'stva Ros. Federatsii ot 11.08.2007 № 514 (v red. ot 07.03.2016) [On the procedure and conditions of reimbursement related to the relocation of the federal state civil servants and members of their families to another location while transferring the federal state civil servant to another federal state body: the decision of the Government of the Russian Federation No. 514 of August 11, 2007] (2007). *Sobranie zakonodatel'stva Ros. Federatsii* [Collected legislation of the Russian Federation (Art. 4248)], 34.
9. O poryadke vozmeshcheniya raskhodov na pereezd sotrudnikov Sledstvennogo komiteta Rossiiskoi Federatsii, perevedennykh na sluzhbu v druguyu mestnost', chlenov ikh semei, a takzhe na perevozku ikh imushchestva: postanovlenie Pravitel'stva Ros. Federatsii ot 07.07.2011

- № 542 (v red. ot 07.03.2016) [On compensation for the relocation of employees of the Investigative Committee of the Russian Federation, moving to work in another area, members of their families, and for the transportation of their property: the decision of the Government of the Russian Federation No. 542 of July 07, 2011 number 542 (in the red. On 07.03.2016)] (2011). *Sobranie zakonodatel'stva Ros. Federatsii* [Collected legislation of the Russian Federation (Art. 4468)], 29.
10. *O sotsial'noi zashchite grazhdan, podvergshikhsya vozdeistviyu radiatsii vsledstvie katastrofy na Chernobyl'skoi AES: zakon Ros. Federatsii ot 15.05.1991 № 1244-1 (red. ot 03.07.2016)* [On social protection of citizens exposed to radiation as a result of the Chernobyl catastrophe: the law of the Russian Federation No. № 1244-1 of May 15, 1991]. Available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5323/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5323/) [Accessed 27/11/16].
  11. *Ob organizatsii v Vooruzhennykh Silakh Rossiiskoi Federatsii vyplaty denezhnoi kompensatsii za naem (podnaem) zhilykh pomeshchenii: prikaz Ministra oborony Ros. Federatsii ot 27.05.2016 № 303* [On the organization of monetary compensation for the rent of premises in the Armed Forces of the Russian Federation: Order of the Minister of Defense of the Russian Federation No. 303 of May 27, 2016]. Available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_205595/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205595/) [Accessed 27/11/16].
  12. *Po voprosu vyplaty kompensatsii za neispol'zovannyi ezhegodnyi dopolnitel'nyi oplachivaemyi otpusk grazhdanam, na kotorykh rasprostraneno deistvie Zakona Rossiiskoi Federatsii "O sotsial'noi zashchite grazhdan, podvergshikhsya vozdeistviyu radiatsii vsledstvie katastrofy na Chernobyl'skoi AES": pis'mo Mintruda Ros. Federatsii ot 26.03.2014 №13-7/V-234* [On the issue of compensation for unused annual additional paid holiday for citizens under the Law of the Russian Federation "On social protection of citizens exposed to radiation from the Chernobyl accident": letter of the Ministry of Labor of the Russian Federation No. 13-7/V-234 of March 26, 2014].
  13. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (v red. ot 03.07.2016)* [The Labour Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001] (2002). *Sobranie zakonodatel'stva Ros. Federatsii* [Collected legislation of the Russian Federation (Art. 3)], 1 (1).