

ПРАВОВОЙ РАЗБОР

Смена охранного предприятия на объекте, оплата медосмотров, невыдача трудового договора и удержание заработной платы под условием психологического опросника

1. Краткая постановка вопроса

Работник в течение двух лет осуществляет охрану одного и того же объекта (дочернее предприятие администрации), однако охранное предприятие (далее — ЧОП) на этом объекте меняется по итогам тендера каждые 2–4 месяца; при каждом новом трудоустройстве работника обязывают проходить медицинскую комиссию и «периодичку» за собственный счёт, экземпляр трудового договора на руки не выдают (копия получена лишь после письменного заявления спустя три месяца), а в день выдачи заработной платы работнику вручили бланк психологического опросника (методика выявления выгорания — МВИ), обусловив выплату заработной платы его заполнением и подписанием, под угрозой невыдачи денег; кроме того, работнику предъявляют претензии по поводу «неофициального» трудоустройства у предыдущего ЧОП. Требуется правовая оценка законности каждого из этих действий и алгоритм защиты.

Ниже разбор ведётся по пяти самостоятельным правовым блокам. По каждому блоку, где существует конкурирующее толкование или разная практика, приведены обе позиции с указанием условий их применения.

2. Раздел I. Смена ЧОП на одном объекте по итогам тендера каждые 2–4 месяца

2.1. Закупочный (публично-правовой) аспект: законна ли сама смена подрядчика

Правовая основа. Отношения между владельцем объекта (заказчиком) и ЧОП (исполнителем) — гражданско-правовые, опосредованные закупкой.

Применимый режим зависит от организационно-правовой формы и источника финансирования заказчика:

- если объект — государственное/муниципальное учреждение, ГУП/МУП либо получатель бюджетных средств — применяется Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ (ч. 1 ст. 1, ст. 5, ч. 1 ст. 15, ст. 24, ст. 93);
- если объект — хозяйственное общество с долей публично-правового образования в уставном капитале (АО/ООО, единственным участником которого выступает администрация) — по общему правилу применяется Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ (ч. 1, 2 ст. 1, ч. 2 ст. 2), а при получении средств бюджета на конкретную закупку — 44-ФЗ (ч. 1 ст. 15 44-ФЗ);
- антимонопольные ограничения — ст. 17 Федерального закона от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции».

Позиция А (доминирующая): смена подрядчика сама по себе законна.

Ни 44-ФЗ, ни 223-ФЗ не устанавливают минимального срока исполнения договора на оказание охранных услуг. Заказчик вправе определить срок оказания услуг (например, 2–4 месяца), по истечении срока контракта заключить новый по итогам новой конкурентной процедуры (ст. 24, ч. 1, 2 ст. 34, ст. 95 44-ФЗ; ст. 3, 4 223-ФЗ). Победа на торгах другого ЧОП — правомерный результат конкурентной борьбы. Для работника-охранника это означает лишь то, что на объекте меняется исполнитель, но не даёт автоматического права на сохранение рабочего места у прежнего ЧОП.

Позиция Б (применяется при наличии признаков искусственного дробления): смена «каждые 2–4 месяца» может быть квалифицирована как нарушение.

Если заказчик намеренно дробит единую потребность в услугах на короткие контракты, чтобы уйти от конкурентных процедур (например, серия закупок в пределах лимита по п. 4 ч. 1 ст. 93 44-ФЗ — до 600 тыс. руб.) либо создать преимущество «своему» ЧОП, это образует: - нарушение принципов эффективности и конкурентности (ст. 6, 12 44-ФЗ); - признаки ограничивающих конкуренцию соглашений/согласованных действий (ч. 1, 4 ст. 16, ст. 17 135-ФЗ); - при наличии сговора с участниками — административную ответственность по ст. 14.32 КоАП РФ (для закупок по 44-ФЗ — по ч. 1, 2 ст. 14.32 КоАП РФ) и уголовную — по ст. 178 УК РФ при крупном ущербе.

Признак, на который указывает описанная ситуация (частая периодичность при неизменном объекте и, как правило, неизменном составе охраны), обоснованно подозрителен, но сам по себе ещё не доказывает нарушения. Проверку проводит территориальное УФАС по жалобе (ст. 99 44-ФЗ; ст. 44–51

135-ФЗ; гл. 9 135-ФЗ о рассмотрении дел о нарушении антимонопольного законодательства).

Практический вывод по версии. Для работника-охранника обращение в УФАС не восстановит его трудоустройство, но является самостоятельным и реальным рычагом: при подтверждении дробления контракт может быть оспорен, а практика «смены ЧОП каждые 2 месяца» прекращена — что косвенно стабилизирует и занятость охраны на объекте. Жалоба подаётся в УФАС по месту нахождения заказчика в порядке гл. 6 135-ФЗ (ст. 44, ч. 4 ст. 44 135-ФЗ — срок 10 дней для жалоб на действия заказчика при закупке по 44-ФЗ; для проверки по ст. 17 135-ФЗ сроков нет).

2.2. Трудовой аспект: что происходит с трудовыми отношениями и стажем при каждой смене ЧОП

Ключевая правовая конструкция. Смена ЧОП на объекте **не является переводом работника** в смысле ст. 72.1 ТК РФ. Юридически возможны три сценария, и каждый даёт разные последствия.

Сценарий 1. Работник увольняется из прежнего ЧОП и принимается в новый (наиболее типичен). - Каждая смена ЧОП = прекращение одного трудового договора и заключение нового (ст. 16, 56, ч. 3 ст. 57, ст. 68 ТК РФ). Работодатель меняется, трудовые отношения не «продолжаются», а возникают заново. - **Страховой стаж для пенсии не прерывается:** в него включаются все периоды работы, за которые уплачены страховые взносы (ст. 3, ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; ст. 66.1 ТК РФ — сведения о трудовой деятельности; Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ). Смена работодателя на персонифицированный учёт не влияет. - **Стаж для ежегодного оплачиваемого отпуска у нового работодателя исчисляется заново** (ст. 121, 122 ТК РФ): право на отпуск за первый рабочий год возникает через 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Это прямой имущественный проигрыш работника при «перескоке». - **Пособие по временной нетрудоспособности** зависит от страхового стажа, а не от непрерывности работы у одного работодателя (ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ), поэтому здесь потерь нет. - **Испытательный срок** при каждом новом приёме может устанавливаться заново (ст. 70 ТК РФ), если работник не относится к льготным категориям. - **Дисциплинарные взыскания** не переносятся, но и «накопленные» гарантии (дополнительные отпуска за вредность и т. п.) у нового работодателя не сохраняются автоматически.

Сценарий 2. Перевод к другому работодателю (ст. 72.1, п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). - Оформляется по письменной просьбе работника или с его письменного согласия; в трудовой книжке/сведениях о трудовой деятельности — запись «уволен переводом». - В этом случае трудовой договор с прежним работодателем прекращается, но **непрерывность занятости сохраняется**, а работник не теряет «наработанного» у конкретного заказчика положения. - Требовать перевода работник не вправе — это право, а не обязанность работодателей. На практике при смене ЧОП перевод почти не используется.

Сценарий 3. Фактическое допущение к работе без оформления (самый опасный). - Если работник продолжает охранять объект, подчиняется правилам нового ЧОП и получает от него деньги, но трудовой договор не подписан, — трудовые отношения считаются возникшими с даты фактического допущения (ст. 16, ч. 3 ст. 16, ст. 61, ч. 2 ст. 67, ст. 67.1 ТК РФ). - В этом случае работодатель обязан оформить договор письменно не позднее трёх рабочих дней со дня допущения (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), а неисполнение этого — административное правонарушение (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ: для должностных лиц — 10-20 тыс. руб., для ИП — 5-10 тыс. руб., для юридических лиц — 50-100 тыс. руб.) и, при наличии корыстной или иной личной заинтересованности и сроков, указанных в диспозиции, — уголовное деяние по ст. 145.1 УК РФ. - Факт трудовых отношений при отсутствии договора устанавливается судом (ст. 391 ТК РФ, ст. 55, 56, 57, 67 ГПК РФ). Доказательства: пропуск, график дежурств, журнал приёма-сдачи объекта, расчётные листки, SMS/мессенджеры, показания сослуживцев, записи камер, документы заказчика охраны.

Про «непрерывный трудовой стаж». Как самостоятельная юридическая категория с общеобязательными последствиями непрерывный стаж в трудовом праве фактически утратил значение: он более не влияет ни на размер пособия по временной нетрудоспособности (ст. 7 Закона № 255-ФЗ), ни на пенсионное обеспечение (ст. 11 Закона № 400-ФЗ). Он сохраняет силу только там, где это прямо предусмотрено отраслевыми актами, коллективным договором или локальным нормативным актом (например, надбавки за выслугу). В частной охранной деятельности таких обязательных надбавок законом не установлено — значит, для охранника утрата непрерывности сама по себе денежных потерь не влечёт, но влечёт потерю «отпускного» стажа (ст. 121 ТК РФ) и повторный испытательный срок (ст. 70 ТК РФ).

Практический вывод по версии. Смена ЧОП каждые 2-4 месяца с точки зрения трудового права — цепочка самостоятельных трудовых отношений. Работник теряет не пенсионный стаж, а «отпускной» стаж и часть гарантий у конкретного работодателя. Оптимальная линия поведения — требовать

оформления перевода (ст. 72.1 ТК РФ) либо, как минимум, безупречного письменного оформления приёма и увольнения (ст. 68, 84.1, 140 ТК РФ) с выдачей документов и полным расчётом.

2.3. Лицензионные и профессиональные требования к новому ЧОП

Смена ЧОП законна только при соблюдении новым исполнителем обязательных требований: - наличие лицензии на частную охранную деятельность и её соответствие виду услуг (Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации», ст. 11.2; ст. 3, 4, 12); - наличие у работника действующего удостоверения частного охранника (ст. 11.1 Закона № 2487-1) и личной карточки охранника; - уведомление (переоформление) сведений в Росгвардии при приёме на работу охранника; - соблюдение правил оборота оружия, если охрана осуществляется с оружием (Федеральный закон от 13.12.1996 № 150-ФЗ; постановление Правительства РФ от 21.07.1998 № 814).

Если новый ЧОП не имеет лицензии либо принял работника без действующего удостоверения — это самостоятельное основание для жалобы в Росгвардию (лицензионный контроль, ст. 11.2, 11.3, 20 Закона № 2487-1) и в ГИТ.

2.4. Риск подмены трудовых отношений «аутсорсингом» (заёмный труд)

Если фактически указания охраннику даёт не ЧОП, а администрация объекта (графики, подчинение, дисциплинарные требования, режим), возникает признак **заёмного труда**, запрещённого ст. 56.1 ТК РФ, и подмены трудовых отношений гражданско-правовыми (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, ст. 15, 16, 19.1 ТК РФ). Риск здесь адресован прежде всего ЧОП и заказчику, но работнику даёт дополнительные доказательства при спорах.

3. Раздел II. Обязан ли работодатель оплачивать медицинскую комиссию и «периодичку» охранника

3.1. Нормативная база

- **Ст. 214 ТК РФ** (в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) прямо закрепляет обязанность работника «проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение

трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя».

- **Ст. 213 ТК РФ** — обязательные предварительные и периодические медосмотры для отдельных категорий работников, в том числе связанных с движением транспорта и иными работами; там же установлено, что **медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счёт средств работодателя.**
- **Ст. 212, 214, 219, 220, 225 ТК РФ** — обязанности работодателя по организации охраны труда, обучения, инструктажей и обеспечения условий для прохождения медосмотров за счёт собственных средств.
- **Ст. 24 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»** — ч. 1, 5: обязанность проходить медосмотры и **обязанность работодателя обеспечивать условия для их прохождения и беспрепятственно отпускать работников.**
- **Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н** — Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров: организация и финансирование осмотров возложены на работодателя.
- **Закон РФ № 2487-1** (ст. 11.1, 12) — обязательное медицинское освидетельствование частного охранника, периодические проверки на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением огнестрельного оружия и специальных средств; порядок проверок — постановление Правительства РФ от 21.07.1998 № 814.
- **Ст. 15, 22, 235 ТК РФ, ст. 15, 1102 ГК РФ** — возмещение работнику расходов, понесённых в интересах работодателя.

3.2. Позиция А (доминирующая): расходы несёт работодатель

Медосмотр и периодическая проверка проводятся **в интересах работодателя** и являются условием допуска к работе, а не личным делом работника. Следовательно: - работодатель обязан организовать медосмотр и оплатить его из собственных средств (ст. 213, 214, 220 ТК РФ; Приказ № 29н); - перекладывание стоимости на работника — нарушение трудового законодательства (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ); - уплаченные работником суммы подлежат возмещению: сначала по его письменному заявлению (ст. 22, 235 ТК РФ), при отказе — в суде как убытки (ст. 15 ГК РФ, ст. 235 ТК РФ) либо как неосновательное обогащение (ст. 1102 ГК РФ); - при непроведении медосмотра по вине работодателя работник не допускается к работе, но время отстранения оплачивается как простой по вине работодателя (ст. 76, 157 ТК РФ) — иначе работодатель извлекал бы выгоду из собственного нарушения.

3.3. Позиция Б (конкурирующая, встречается в практике работодателей и части судебных решений): расходы могут возлагаться на работника

- Если медосмотр обусловлен **не производственными факторами, а личными характеристиками работника** (например, подтверждение годности к профессии для получения/продления удостоверения частного охранника, где удостоверение — документ, подтверждающий квалификацию, предъявляемый при приёме, — ст. 65 ТК РФ), отдельные суды и работодатели рассматривают его как личное дело соискателя.
- Дополнительный аргумент: работник, уже имеющий действующее заключение по периодическому медосмотру, может предъявить его новому работодателю; обязанность повторного прохождения — только по истечении срока действия результатов либо по требованию, установленному законом.

Условие применения позиции Б: она возможна только когда медосмотр не предусмотрен законодательством как обязанность работодателя именно в отношении данной работы. Для охранника, осуществляющего охрану объекта (особенно с оружием), такой медосмотр обязателен в силу закона и организуется работодателем — следовательно, к описанной ситуации применима именно позиция А.

3.4. Отдельно: «сдавать периодичку, если просрочена»

- Если срок действия предыдущего заключения не истёк, повторное прохождение при смене ЧОП законом не требуется — работник вправе предъявить действующее заключение. Требование работодателя провести медосмотр заново и за счёт работника при действующих результатах — избыточно и незаконно (ст. 213, 214 ТК РФ, Приказ № 29н).
- Если срок истёк — прохождение обязательно, но **финансирует его новый работодатель**.
- Время прохождения медосмотра — рабочее время с сохранением среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

3.5. Практический вывод по разделу II

1. Требование оплатить медкомиссию и «периодичку» из своего кармана — незаконно. Сохраняйте кассовые чеки, договоры с медцентром, направления.
2. Подайте письменное заявление о возмещении расходов со ссылкой на ст. 213, 215 (214), 220, 235 ТК РФ и Приказ № 29н; копию — себе с отметкой о приёме.

3. При отказе — жалоба в ГИТ (ст. 356, 357 ТК РФ) и иск о взыскании убытков и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ, ст. 15 ГК РФ). Госпошлина не уплачивается (ст. 393 ТК РФ).
4. Одновременно требуйте возмещения расходов на периодическую проверку на пригодность к действиям с оружием (постановление Правительства РФ № 814).

4. Раздел III. Невыдача работнику экземпляра трудового договора

4.1. Норма и квалификация

Ч. 1 ст. 67 ТК РФ: трудовой договор составляется **в двух экземплярах**, каждый подписывается сторонами; **один экземпляр передаётся работнику**, другой хранится у работодателя; получение работником экземпляра подтверждается его подписью на экземпляре работодателя.

Нарушение квалифицируется: - как нарушение трудового законодательства — ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (предупреждение или штраф: должностные лица и ИП — 1–5 тыс. руб., юридические лица — 30–50 тыс. руб.); - как ненадлежащее оформление трудового договора — ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ (должностные лица — 10–20 тыс. руб., ИП — 5–10 тыс. руб., юридические лица — 50–100 тыс. руб.), если договор фактически не оформлялся либо оформлялся с пороками.

Ст. 62 ТК РФ: по письменному заявлению работника работодатель обязан выдать **заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой, не позднее трёх рабочих дней** со дня подачи заявления. К ним относятся и копия трудового договора, и приказы, и расчётные листки, и документы о медосмотрах.

Ст. 65 ТК РФ: перечень документов при приёме на работу исчерпывающий — психологический опросник в него не входит.

4.2. Последствия: договор действителен, но работник вправе требовать документы

- Невыдача экземпляра **не делает договор недействительным**. Условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законом, не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ), но сам договор действует.
- Если договор вообще не подписывался, но работник фактически допущен к работе — трудовые отношения считаются возникшими (ч. 3 ст. 16, ч. 2 ст.

67, ст. 67.1 ТК РФ), а работодатель обязан оформить их письменно в течение трёх рабочих дней (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

- Нарушение срока выдачи копии (более трёх рабочих дней по ст. 62 ТК РФ) — самостоятельное основание для жалобы в ГИТ и требования компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ, п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; Постановление Пленума ВС РФ от 15.11.2022 № 33).

4.3. Практический вывод по разделу III

Требуйте копию письменно и фиксируйте каждую подачу: заявление в двух экземплярах с отметкой о приёме либо направление заказным письмом с описью вложения и уведомлением. Неисполнение в трёхдневный срок — повод для жалобы в ГИТ и прокуратуру (ст. 21 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ»). Кроме того, запросите: приказ о приёме, расчётные листки (ч. 2 ст. 136 ТК РФ), документы об инструктажах и обучении по охране труда (ст. 214, 219, 225 ТК РФ, Порядок обучения, утв. постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29), копию Правил внутреннего трудового распорядка и локальных актов, с которыми работник обязан быть ознакомлен под роспись до подписания договора (ст. 68 ТК РФ).

5. Раздел IV. Психологический опросник (МВИ) и удержание заработной платы как средство понуждения

5.1. Удержание заработной платы под условием заполнения опросника — незаконно в любом случае

Это ядро вопроса, и здесь конкурирующих позиций быть не может.

1. **Ст. 136 ТК РФ:** заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, конкретная дата выплаты устанавливается ПВТР, коллективным договором или трудовым договором **не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена**. Обязанность безусловна и не может быть поставлена в зависимость от каких-либо действий работника.
2. **Ст. 137 ТК РФ:** удержания из заработной платы возможны **только в случаях, прямо предусмотренных** законом (возмещение неотработанного аванса, неизрасходованного командировочного, счётная ошибка, вина работника в невыполнении норм труда, излишне выплаченная зарплата в отдельных случаях). «Удержание до заполнения анкеты» в этот перечень не входит.

3. **Ст. 4 ТК РФ, ст. 2 ТК РФ, ст. 37 Конституции РФ:** принудительный труд запрещён. Обусловливание выплаты заработанного выполнением дополнительных, не входящих в трудовую функцию действий — форма принуждения.
4. **Ст. 129, 132 ТК РФ:** заработная плата — вознаграждение за труд, зависящее от квалификации, сложности, количества, качества и условий работы; никакие «психологические» действия не могут быть условием её получения.
5. **Ст. 88, 89 ТК РФ, ст. 9, 10 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»:** отказ от обработки персональных данных не может служить основанием для лишения работника гарантий; работник вправе отозвать согласие. За нарушение — ст. 90 ТК РФ, ст. 13.11 КоАП РФ.

5.2. Правомерно ли вообще требование заполнить опросник — две версии

Позиция А (формально-ограничительная): требование неправомерно как обязанность.

- Психологическое обследование (МВИ) не входит в перечень обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований. Обязательное психиатрическое освидетельствование регулируется ст. 23–28 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании» и постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 № 377; для частного охранника оно проводится в рамках медицинского освидетельствования по Закону № 2487-1 (ст. 11.1), но «опросник на выгорание» к нему не относится.
- Ст. 65 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень документов при приёме; психологический опросник в нём отсутствует.
- Психологическое обследование, выявляющее состояние психического здоровья, — специальная категория персональных данных (ч. 1 ст. 10 Закона № 152-ФЗ), обработка которых допускается только с согласия в письменной форме. Согласие, «зашитое» в трудовой договор, не может служить основанием принуждения к прохождению обследования, а тем более — удержания заработной платы.
- Условие договора, обязывающее работника проходить психологическое обследование под угрозой невыплаты зарплаты, ухудшает положение работника и **не подлежит применению** (ст. 9 ТК РФ).

Позиция Б (допускающая): требование может быть правомерным, если оно входит в трудовую функцию и обеспечено законной процедурой.

- Работодатель вправе проводить мероприятия по управлению профессиональными рисками и охране психологического благополучия (ст. 209, 211, 214 ТК РФ), а также включать в трудовой договор дополнительные обязанности (ч. 4 ст. 57 ТК РФ), не ухудшающие положение работника.
- Если опросник заполняется **добровольно**, анонимно либо с письменного согласия работника, оформленного отдельным документом, и не связан с заработной платой, — такая практика допустима.
- Если условие о прохождении психологического обследования включено в трудовой договор соглашением сторон и не противоречит закону, работник, добровольно его подписавший, обязан его исполнять (ст. 21, 56, 57 ТК РФ); неисполнение может повлечь дисциплинарное взыскание (ст. 192, 193 ТК РФ).

Условие применения каждой версии: - Позиция Б работает **только** при добровольности, информированности и отдельном письменном согласии; она **никогда** не даёт права удерживать заработную плату (ст. 136, 137, 142 ТК РФ). - В описанной ситуации (бланк вручён «на руки» в день выдачи зарплаты, отказ повлёк угрозу невыдачи денег) налицо признаки принуждения — применяется позиция А.

5.3. Ответственность работодателя за задержку выплаты

Вид ответственности	Норма	Последствие
Материальная	Ст. 236 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ и Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ)	Проценты (денежная компенсация) не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчёта включительно; при неполной выплате — исчисляются из фактически невыплаченных сумм. Возникает независимо от вины работодателя
Административная	Ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ	Предупреждение или штраф: должностные лица — 10-20 тыс. руб.; ИП — 1-5 тыс. руб.; юридические лица

Вид ответственности	Норма	Последствие
		— 30–50 тыс. руб. Повторно — ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ
Уголовная	Ст. 145.1 УК РФ	Ч. 1 — частичная невыплата свыше 3 месяцев из корыстной или иной личной заинтересованности; ч. 2 — полная невыплата свыше 2 месяцев либо выплата ниже МРОТ свыше 2 месяцев; ч. 3 — последствия в виде тяжких последствий. Наличие «личной заинтересованности» в описанной ситуации (понууждение к заполнению анкеты) усиливает риск квалификации по данной статье
Компенсация морального вреда	Ст. 237 ТК РФ , п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; Постановление Пленума ВС РФ от 15.11.2022 № 33	Денежная компенсация, размер определяется судом

Важно про ставку. В старых редакциях (и в исторических источниках) фигурирует 1/300 ставки рефинансирования. **Действующая редакция ст. 236 ТК РФ — 1/150 ключевой ставки Банка России** (введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ, подтверждена Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ). Применять следует редакцию, действующую на момент нарушения.

Пример расчёта. Долг 40 000 руб., задержка 10 дней, ключевая ставка — 21 % годовых: $40\,000 \times 21\% / 150 \times 10 = \mathbf{560 \text{ руб.}}$ Расчёт ведётся по ставке, действовавшей в соответствующие периоды задержки (при изменении ставки — по периодам).

5.4. Квалификация «шантажа»

- Как таковой «шантаж» в этой ситуации не образует состава вымогательства (ст. 163 УК РФ): требование не направлено на передачу имущества.

- Основная квалификация — нарушение трудового законодательства (ст. 136, 137, 142 ТК РФ; ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ), а при систематичности — ст. 145.1 УК РФ.
- Если в связи с отказом заполнить анкету работодатель распространит заведомо ложные сведения, порочащие работника (например, о «некомпетентности», «психической непригодности»), — возможны требования о защите чести и достоинства (ст. 152, 152.1 ГК РФ) и заявление о клевете (ст. 128.1 УК РФ).
- Отказ работника заполнить опросник **не является дисциплинарным проступком**, если эта обязанность не входит в его трудовую функцию (ст. 192 ТК РФ); дисциплинарное взыскание за такой отказ подлежит отмене (ст. 192, 193, 394 ТК РФ).

5.5. Право на самозащиту при задержке зарплаты и конкурирующие позиции о её оплате

Ст. 142 ТК РФ: при задержке выплаты заработной платы **более 15 дней** работник вправе, известив работодателя **в письменной форме**, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работник вправе отсутствовать на рабочем месте (ч. 4 ст. 142 ТК РФ).

Ограничение: приостановка не допускается в перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ случаях. Охранник объекта — дочернего предприятия администрации — по общему правилу в этот перечень не попадает; исключение составляет случай, когда объект относится к организациям, непосредственно обслуживающим особо опасные виды производств, оборудования либо обеспечивающим жизнедеятельность населения (энерго-, тепло-, водоснабжение, связь, скорая помощь). **Это обстоятельство необходимо проверить до приостановки работы**, иначе отсутствие на посту может быть расценено как нарушение трудовой дисциплины.

Конкурирующие позиции об оплате периода приостановления: - **Позиция А (преобладающая):** время приостановления работы по ст. 142 ТК РФ не оплачивается — норма не предусматривает оплаты, а ст. 157 ТК РФ о простое здесь прямо не применяется. - **Позиция Б (встречается в судебной практике):** если приостановление вызвано виновными действиями работодателя, период подлежит оплате как простой по вине работодателя (ст. 157 ТК РФ — не ниже 2/3 средней заработной платы) либо по правилам ст. 234 ТК РФ (возмещение неполученного заработка в связи с незаконным лишением возможности трудиться).

Учитывая неопределённость, приостановление работы целесообразно использовать как крайнюю меру — после письменного извещения и при отсутствии риска квалификации объекта как «жизнеобеспечивающего».

6. Раздел V. Обвинения в «неофициальной работе» у предыдущего ЧОП

1. **Ответственность за неоформление трудового договора лежит исключительно на работодателе**, а не на работнике: ч. 2 ст. 67, ст. 67.1 ТК РФ; ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ (50–100 тыс. руб. для юридических лиц); ст. 145.1 УК РФ; ст. 5.27 ТК РФ в части обязанности оформить трудовые отношения.
2. Работник не обязан отчитываться перед новым работодателем о том, как был оформлен его предыдущий работодатель, и **не несёт никакой юридической ответственности** за нарушения предыдущего ЧОП. Предъявление таких претензий — неправомерное психологическое давление, не имеющее правового основания.
3. **Единственное реальное последствие для работника:** при отсутствии записи в трудовой книжке/сведениях о трудовой деятельности (ст. 66, 66.1 ТК РФ) не подтверждается стаж. Этот вопрос решается не претензиями нового ЧОП, а установлением факта трудовых отношений в суде (ст. 391 ТК РФ) либо запросом сведений из Социального фонда России о начисленных взносах (ст. 11 Закона № 400-ФЗ, Закон № 27-ФЗ).
4. **Налоговый аспект (теоретический риск для работника).** Если доход выплачивался без удержания НДФЛ, у работника возникает обязанность самостоятельно задекларировать доход (п. 4 ст. 228 НК РФ) и уплатить налог. Ответственность за неисполнение обязанности налогового агента при этом несёт работодатель (ст. 123 НК РФ). К трудовым отношениям с новым ЧОП это отношения не имеет.
5. Распространение новым работодателем сведений о «неофициальной работе» третьим лицам может образовывать нарушение обработки персональных данных (ст. 86–90 ТК РФ, ст. 13.11 КоАП РФ) и, при заведомой ложности утверждений, — деликт по ст. 152 ГК РФ.

7. Раздел VI. Что делать: пошаговый алгоритм

Шаг 1. Зафиксировать факты (немедленно)

- Письменное заявление (в двух экземплярах, с отметкой о приёме; при отказе — заказным письмом с описью и уведомлением) с требованиями: 1. выдать заверенную копию трудового договора и приказа о приёме — ст. 62, 67 ТК РФ; 2. выдать расчётные листки — ч. 2 ст. 136 ТК РФ; 3. выплатить заработную плату с процентами по ст. 236 ТК РФ; 4. возместить расходы на медицинскую комиссию и периодическую проверку — ст. 213, 214, 220, 235 ТК РФ, Приказ Минздрава № 29н; 5. разъяснить правовое основание требования о заполнении психологического опросника и представить форму согласия на обработку персональных данных — ст. 86–88 ТК РФ, ст. 9, 10 Закона № 152-ФЗ.
- Сохранить: бланк опросника, переписку, чеки об оплате медосмотра, график дежурств, пропуск, СМС/мессенджеры, контакты сослуживцев.
- Аудиозапись разговора, участником которого является работник, допустима как доказательство (ст. 55, 67 ГПК РФ) — ведите запись открыто и предупредите о ней.

Шаг 2. Не подписывать под давлением

- **Не пишите заявление об увольнении «по собственному желанию»** под давлением. Если такое заявление уже подано, бремя доказывания добровольности волеизъявления лежит **на работодателе** (пп. «а» п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), и увольнение может быть оспорено (ст. 80, ч. 1 ст. 394 ТК РФ) с восстановлением и оплатой времени вынужденного прогула.
- Требование о заполнении опросника — исполняйте только добровольно и только при наличии отдельного письменного согласия на обработку персональных данных; отказ мотивируйте письменно (ст. 4, 9 ТК РФ, ст. 9 Закона № 152-ФЗ).

Шаг 3. Обращения

Куда	С чем	Норма
Государственная инспекция труда	невыдача договора, задержка зарплаты, неоплата медосмотров, принуждение	ст. 21, 353, 356, 357 ТК РФ; ч. 1, 3, 6 ст. 5.27 КоАП РФ
Прокуратура	общая проверка соблюдения трудового законодательства	

Куда	С чем	Норма
		ст. 21, 27 Федерального закона № 2202-1
Росгвардия (территориальный орган)	лицензионные требования к ЧОП, удостоверение и личная карточка охранника	ст. 11.1, 11.2, 11.3, 20 Закона № 2487-1
УФАС	дробление закупок, антиконкурентные соглашения заказчика и ЧОП	ст. 17, 44-51 135- ФЗ; ст. 99 44-ФЗ; ст. 14.32 КоАП РФ
Суд (районный)	взыскание зарплаты, процентов (ст. 236), убытков, компенсации морального вреда; установление факта трудовых отношений; оспаривание увольнения и взысканий	ст. 391, 392, 393, 394, 395, 237 ТК РФ; ст. 29, 131, 132 ГПК РФ

Шаг 4. Сроки (критично)

- **1 год** — по спорам о невыплате заработной платы и иных причитающихся сумм (ч. 2 ст. 392 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ), исчисляется со дня установленного срока выплаты.
- **1 месяц** — по спорам об увольнении (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
- **3 месяца** — по иным индивидуальным трудовым спорам, в том числе о дисциплинарных взысканиях (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
- **1 год** — срок давности привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства (ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ).

Шаг 5. Расчёт требований в иске

1. Сумма невыплаченной заработной платы.
2. Проценты по ст. 236 ТК РФ (1/150 ключевой ставки за каждый день, по периодам действия ставки).
3. Возмещение расходов на медосмотр и периодическую проверку (чеки).
4. Компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ, Постановление Пленума ВС РФ от 15.11.2022 № 33).
5. При восстановлении на работе — средний заработок за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).
6. Судебные расходы (ст. 98, 100 ГПК РФ); госпошлина не уплачивается (ст. 393 ТК РФ).

Шаг 6. Что не делать

- Не подписывать задним числом «соглашения» о психологическом обследовании, акты, объяснительные под диктовку.
- Не отказываться от получения зарплаты полностью — принимайте сумму, фиксируйте недоплату (расчётный листок, ведомость).
- Не покидать пост без письменного извещения по ст. 142 ТК РФ, предварительно проверив применимость ограничений ч. 2 ст. 142 ТК РФ к данному объекту.

8. Итоговые выводы по каждой версии

1. **Смена ЧОП по тендеру каждые 2-4 месяца** сама по себе законна (свобода договора, отсутствие минимального срока контракта в 44-ФЗ и 223-ФЗ), но при признаках искусственного дробления закупок подлежит проверке УФАС по ст. 17 135-ФЗ. Для работника каждая смена = новые трудовые отношения; страховой стаж для пенсии не утрачивается (ст. 11 Закона № 400-ФЗ), но «отпускной» стаж (ст. 121 ТК РФ) и испытательный срок (ст. 70 ТК РФ) начинаются заново. Оптимально — добиваться оформления перевода по ст. 72.1 ТК РФ.
2. **Оплата медкомиссии и периодической проверки охранником** незаконна: расходы несёт работодатель (ст. 213, 214, 220 ТК РФ, Приказ Минздрава № 29н, ст. 24 Закона № 323-ФЗ; ст. 11.1, 12 Закона № 2487-1, постановление Правительства РФ № 814). Уплаченное подлежит возмещению в порядке ст. 15, 235 ТК РФ, ст. 1102 ГК РФ.
3. **Невыдача экземпляра трудового договора** — нарушение ч. 1 ст. 67 ТК РФ (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ); договор при этом действителен, а работник вправе требовать копии в трёхдневный срок (ст. 62 ТК РФ) и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).
4. **Удержание заработной платы до заполнения психологического опросника** — грубое нарушение ст. 136, 137, 142 ТК РФ, ст. 4 ТК РФ. Ответственность: проценты по ст. 236 ТК РФ (1/150 ключевой ставки), ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, при наличии личной заинтересованности и сроков — ст. 145.1 УК РФ, моральный вред по ст. 237 ТК РФ. Само требование заполнить МВИ правомерно только при добровольности и отдельном письменном согласии (ст. 9, 10 Закона № 152-ФЗ); принуждение через зарплату исключает добровольность в любом случае.
5. **Обвинения в «неофициальной работе» у прежнего ЧОП** юридически несостоятельны: ответственность за неоформление трудовых отношений

несёт работодатель (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, ст. 145.1 УК РФ), а работник вправе установить факт трудовых отношений в суде (ст. 391 ТК РФ).

9. Список использованных нормативных источников

Кодексы и федеральные законы 1. Конституция Российской Федерации — ст. 37. 2. Трудовой кодекс РФ — ст. 2, 4, 9, 15, 16, 19.1, 21, 22, 56, 56.1, 57, 61, 62, 63, 65, 66, 66.1, 67, 67.1, 68, 70, 72.1, 76, 77, 80, 84.1, 86–90, 121, 122, 129, 132, 136, 137, 140, 142, 157, 185.1, 192, 193, 209, 211, 212, 213, 214, 219, 220, 225, 234, 235, 236, 237, 353, 356, 357, 379, 380, 391, 392, 393, 394, 395 (в том числе в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ). 3. Гражданский кодекс РФ — ст. 10, 15, 152, 152.1, 1102. 4. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ч. 1 ст. 4.5, ст. 5.27 (ч. 1, 3, 6, 7), ст. 5.27.1, ст. 13.11, ст. 14.32. 5. Уголовный кодекс РФ — ст. 128.1, 145.1, 163, 178. 6. Налоговый кодекс РФ — ст. 123, 228. 7. Гражданский процессуальный кодекс РФ — ст. 29, 55, 56, 57, 67, 98, 100, 131, 132.

Специальные федеральные законы 8. Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок...» — ст. 1, 5, 6, 12, 15, 24, 34, 93, 95, 99. 9. Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» — ст. 1–4. 10. Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции» — ст. 16, 17, 44–51. 11. Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в РФ» — ст. 3, 4, 11.1, 11.2, 11.3, 12, 20. 12. Федеральный закон от 13.12.1996 № 150-ФЗ «Об оружии». 13. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» — ст. 24. 14. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» — ст. 9, 10, 22. 15. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» — ст. 3, 11. 16. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности...» — ст. 7. 17. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте...». 18. Закон РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании» — ст. 23–28. 19. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ» — ст. 21, 27. 20. Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ (об изменениях ст. 136, 236, 392 ТК РФ).

Подзаконные акты 21. Постановление Правительства РФ от 21.07.1998 № 814 «О мерах по регулированию оборота гражданского и служебного оружия...». 22. Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «О реализации Закона РФ "О психиатрической помощи..."». 23. Приказ Минздрава России от

28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров...». 24. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда...».

Акты судебной практики 25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» — п. 22 (подп. «а»), п. 63. 26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда». 27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства...».

Документ подготовлен для внутренней редакционной публикации. Он не заменяет индивидуальную консультацию по конкретному делу: окончательная правовая позиция определяется после изучения трудового договора, ПВТР, документов об оплате медосмотров, графика дежурств и переписки с работодателем.