

Разбор: оплата времени инструктажа и получения оружия, взыскание переработки охранником ЧОП

1. Краткая постановка вопроса

Работник в течение 6 лет работает в частной охранной организации (ЧОП) по суточному графику (с 09:00 до 09:00 следующего дня), при этом обязан прибывать в управление за 50 минут до начала дежурства для прохождения обязательного инструктажа и получения специальных средств и оружия, после чего служебным транспортом доставляется на объект охраны. Оплата производится только за 24 часа дежурства; 50 минут инструктажа не оплачиваются. Требуется установить: (а) является ли это время рабочим временем, подлежащим оплате; (б) возникает ли сверхурочная работа и в каком порядке она оплачивается при суточном режиме; (в) за какой период возможно взыскание с учетом сроков обращения в суд по ст. 392 ТК РФ.

2. Раздел I. Фактическая конструкция и предмет доказывания

Юридическая квалификация спора зависит от трех фактических обстоятельств, которые в дальнейшем определяют исход дела:

1. **Как режим работы закреплён документально** — введен ли суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), каков учетный период, какова продолжительность смены по графику, каковы правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и должностная инструкция охранника.
2. **Как оформлен порядок получения оружия** — приказ руководителя ЧОП о порядке выдачи оружия и спецсредств, правила хранения оружия в комнате хранения оружия (КХО), книга приема-выдачи оружия и боеприпасов, журнал регистрации инструктажей.
3. **Как ведется учет рабочего времени** — таблицы учета рабочего времени, графики дежурств, расчетные листки.

Без этих документов спор превращается в спор о факте, где решающую роль играют косвенные доказательства (см. Раздел VII).

3. Раздел II. Является ли время инструктажа и получения оружия рабочим временем

3.1. Версия 1 (основная): время является рабочим и подлежит оплате

Правовое обоснование.

- **Ст. 91 ТК РФ** определяет рабочее время как время, в течение которого работник **в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности**, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ отнесены к рабочему времени. Там же закреплена обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- **Ст. 22 ТК РФ** обязывает работодателя соблюдать трудовое законодательство и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату.
- **Ст. 132 ТК РФ** устанавливает оплату по труду в зависимости от количества и качества, запрещая дискриминацию.

Ключевой критерий — не место нахождения работника (управление или объект охраны), а **подчиненность ПВТР, локальным актам и указаниям работодателя**. Если прибытие за 50 минут до дежурства является обязательным условием допуска к работе (без получения оружия и прохождения инструктажа охранник к работе не допускается), это время является временем исполнения трудовых обязанностей.

Дополнительные аргументы:

- **Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»** (ст. 12 — обязанности частного охранника; ст. 16–18 — условия и порядок применения оружия и специальных средств) устанавливает, что законное применение оружия и спецсредств возможно лишь при соблюдении установленных правил, что делает получение оружия и инструктаж неотъемлемой частью трудовой функции.
- **Федеральный закон от 13.12.1996 № 150-ФЗ «Об оружии»** (ст. 12, 25) и **Постановление Правительства РФ от 21.07.1998 № 814 «О мерах по регулированию оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему...»** устанавливают порядок учета оружия, его хранения и

выдачи в организации — выдача производится по распоряжению руководителя с записью в книге приема-выдачи. Следовательно, получение оружия происходит **в рамках организованной работодателем процедуры, в его интересах и под его контролем.**

- Инструктаж по охране труда обязателен в силу **ст. 214 и 219 ТК РФ** и **Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»**; обязательные для допуска к работе процедуры не могут находиться «за рамками» трудовых отношений и оплачиваемого времени.
- **Ст. 185 ТК РФ** (по аналогии усиливающая позицию работника): на время прохождения обязательного медицинского осмотра за работником сохраняются место работы и средний заработок. Если перед получением оружия охранник проходит предрейсовый/предсменный медосмотр, это время также оплачивается.
- **Ст. 8 и ст. 9 ТК РФ**: локальные нормативные акты и соглашения не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством; условия ПВТР, «выводящие» обязательный инструктаж за пределы рабочего времени, в этой части не подлежат применению.

Судебная практика. В спорах охранников, сторожей, водителей сформировался устойчивый подход: время, затраченное на обязательные предсменные процедуры (инструктаж, развод, получение и сдача оружия, боеприпасов, спецсредств, служебной документации), включается в рабочее время и подлежит оплате, если эти процедуры обязательны и организованы работодателем. Аналогичные разъяснения давал Роструд (сервис «Онлайнинспекция»): время получения оружия охранником — рабочее время. *Рекомендация для процессуальных документов: конкретные судебные акты по ЧОП целесообразно подобрать по СПС под обстоятельства дела — практика по данному вопросу обширна, но привязана к доказанности обязательности процедуры.*

3.2. Версия 2 (позиция работодателя): время не является рабочим

Работодатель может ссылаться на то, что:

- работник в эти 50 минут не находится на объекте охраны и не осуществляет непосредственную охрану;
- ПВТР не относят это время к рабочему;
- инструктаж и получение оружия — «личная подготовка к смене»;
- трудовой договор определяет рабочее время как «время на объекте».

Где эта версия может сработать: если в материалах дела отсутствуют доказательства обязательности прибытия за 50 минут (нет приказа, ПВТР, журнала инструктажей, книги выдачи оружия с временными отметками), а также если работник фактически мог не приходить (необязательность процедуры) либо получал оружие по месту несения службы на объекте в пределах смены.

Практический вывод по Разделу II. При наличии хотя бы одного из документов: приказа о порядке выдачи оружия, ПВТР с указанием времени прибытия, журнала инструктажей с отметкой времени, книги приема-выдачи оружия — позиция работника по существу защищена. Отсутствие всех документов переводит спор в доказательственный: потребуются свидетельские показания сменщиков, данные СКУД/видеонаблюдения, путевые листы или расписание служебного транспорта.

4. Раздел III. Время следования на объект в служебной машине

Здесь возможны две конкурирующие квалификации:

Версия А — время включается в рабочее время. Если работодатель организует доставку охранников к объекту своим транспортом, по своему маршруту и графику, работник лишен возможности использовать это время по своему усмотрению и фактически находится под контролем работодателя — по смыслу **ст. 91 ТК РФ** такое время является рабочим.

Версия Б — время не включается. Если поездка не контролируется работодателем (работник добирается самостоятельно, в том числе на общественном транспорте), либо если трудовым договором установлен разъездной/подвижной характер работы с соответствующей надбавкой — такое время рабочим временем не признается.

Практический вывод. При доказывании целесообразно запрашивать у работодателя приказ о доставке охранников, путевые листы, договор с транспортной организацией, расписание. При наличии организованной доставки — заявлять время в пути как рабочее; при отсутствии документов — это факультативный аргумент, рискованный и обычно поглощаемый главным требованием (50 минут инструктажа).

5. Раздел IV. Возникает ли сверхурочная работа и как она считается

5.1. Квалификация

Ст. 99 ТК РФ: сверхурочная работа — работа по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы, смены), а **при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.**

При 24-часовых сменах работодатель обязан ввести **суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ)**. Именно тогда: 1. Недоучтенные 50 минут инструктажа увеличивают фактически отработанное время за учетный период; 2. По итогам учетного периода (ст. 104 ТК РФ — не более года) сравниваются фактически отработанные часы с нормой рабочего времени; 3. Превышение нормы и есть сверхурочная работа, подлежащая оплате по ст. 152 ТК РФ.

Дополнительно работодатель обязан **обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ)**; неисполнение этой обязанности не лишает работника права на оплату.

5.2. Важный нюанс: что считать рабочим временем внутри суточной смены

Возможны три сценария, и от них напрямую зависит размер переработки:

- **Сценарий 1 (наиболее благоприятный для работника).** ПВТР не устанавливают перерыва для отдыха и питания, исключаемого из рабочего времени. Тогда по **ч. 3 ст. 108 ТК РФ** работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи **в рабочее время**, то есть все 24 часа являются рабочим временем, а 50 минут инструктажа добавляются к ним.
- **Сценарий 2.** ПВТР предусматривают перерыв для отдыха и питания (30 минут–2 часа, ст. 108 ТК РФ), исключаемый из рабочего времени, и время отдыха (сна) на объекте, также исключаемое. Тогда рабочее время смены сокращается, а 50 минут инструктажа добавляются поверх.
- **Сценарий 3.** ПВТР включают время инструктажа в рабочее время — тогда нарушения по этому эпизоду нет, но может сохраниться общая переработка по итогам учетного периода.

Критично: локальный акт, исключаящий из рабочего времени время отдыха на рабочем месте, действителен лишь постольку, поскольку работник **реально имеет возможность отдыхать и не исполнять обязанности** (то есть объект не требует постоянного наблюдения и работник не ограничен в свободе передвижения). Если фактически охранник несет постоянное дежурство без права сна и отдыха, ссылка на ПВТР несостоятельна.

5.3. Соотношение со ст. 153 ТК РФ

Ч. 3 ст. 152 ТК РФ: работа сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченная в повышенном размере по ст. 153 ТК РФ либо компенсированная другим днем отдыха, **не учитывается** при определении продолжительности сверхурочной работы. При сменном режиме выходные определяются графиком (ст. 103, 111 ТК РФ), поэтому работа по графику в календарный выходной, как правило, не требует оплаты по ст. 153 ТК РФ — но и не «сгорает», а учитывается в общем балансе рабочего времени за учетный период.

5.4. Ночные часы

22:00–06:00 — ночное время. **Ст. 154 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554** устанавливают минимальную доплату 20 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час ночной работы. При суточном дежурстве это 8 ночных часов за смену, то есть существенная величина. Если ЧОП не производит эту доплату — это самостоятельное нарушение, которое целесообразно включить в иск (в пределах того же срока давности).

5.5. Косвенное следствие: нарушение пределов сверхурочной работы

Ст. 99 ТК РФ ограничивает сверхурочную работу 4 часами в течение двух дней подряд и 120 часами в год. Систематические суточные дежурства с недоучтенным временем инструктажа эти пределы превышают. Это **не лишает работника права на оплату** фактически отработанного времени, но образует состав административного правонарушения по **ст. 5.27 КоАП РФ**.

Практический вывод по Разделу IV. Одна лишь «прибавка» 50 минут в день создает примерно: при графике «сутки через двое» (~122 смены в год) — около 101 часа в год; «сутки через трое» (~91,5 смены) — около 76 часов; «сутки через четверо» (~73 смены) — около 61 часа. Это полноценный учетный объем сверхурочных, а не техническая погрешность.

6. Раздел V. Как должна быть рассчитана оплата

6.1. Действующая редакция ст. 152 ТК РФ

Часть первая **ст. 152 ТК РФ в редакции Федерального закона от 22.04.2024 № 91-ФЗ** (принят во исполнение **Постановления Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П**) устанавливает: сверхурочная работа оплачивается **исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты**, за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором, но **не ниже** установленного законом минимума (ст. 8, 9 ТК РФ).

Для периодов до вступления в силу ФЗ № 91-ФЗ применяется конституционно-правовой смысл ст. 152 ТК РФ, выявленный в Постановлении КС РФ от 27.06.2023 № 35-П, — то есть расчет также должен производиться с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Это важно, поскольку спор охватывает период до и после реформы.

6.2. Порядок подсчета «первых двух часов» при суммированном учете

Применяются два подхода:

Подход 1 (рекомендательный, длящийся). При суммированном учете первые два часа оплачиваются в полуторном размере **за весь учетный период**, остальные часы — в двойном (этот порядок рекомендован письмом Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363).

Подход 2 (более выгодный работнику). Первые два часа считаются за каждую смену (каждое дежурство), в которую работник привлекался к работе сверх установленной продолжительности.

Практика неоднородна; при подготовке иска целесообразно рассчитать оба варианта и заявить требование по более выгодному, обосновав его конструкцией трудового договора и графиков.

6.3. Условный пример расчета (числа иллюстративные)

Заработная плата с учетом компенсационных и стимулирующих выплат — 40 000 руб./мес., норма за учетный период (год) — 1 970 часов. Часовая ставка: 40

$000 \times 12 / 1\,970 \approx 243,65$ руб. Объем недоучтенных часов за год: 101 час. Оплата (условно, при применении подхода 1 — первые 2 часа в полуторном размере, остальные в двойном): $2 \times 243,65 \times 1,5 + 99 \times 243,65 \times 2 \approx 730,95 + 48\,242,70 \approx$ **48 973,65 руб.** за один год (без учета процентов по ст. 236 ТК РФ, ночных и праздничных). При применении подхода 2 сумма будет примерно в 1,25–1,5 раза выше, так как в каждом дежурстве появляются «свои» первые два часа.

6.4. Альтернатива повышенной оплате

Ст. 152 ТК РФ допускает по желанию работника компенсацию сверхурочной работы дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Учитывая, что повышенная оплата не производилась, требование о взыскании денежных сумм является основным; предоставление отгулов может быть заявлено как альтернатива, но взыскание денег эффективнее.

Практический вывод по Разделу V. Расчет должен включать: часовую ставку, исчисленную из полной заработной платы (включая компенсационные и стимулирующие выплаты), количество недоучтенных часов, повышающие коэффициенты 1,5/2,0, а также доплату за ночное время (20 % минимум).

7. Раздел VI. Срок обращения в суд и реально взыскиваемый период

Это ключевой раздел, поскольку именно он ограничивает притязания за 6 лет.

7.1. Версия 1 (доминирующая): один год

Ч. 2 ст. 392 ТК РФ: за разрешением индивидуального трудового спора о **невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику**, работник вправе обратиться в суд **в течение одного года со дня установленного срока выплаты** указанных сумм.

Неоплаченная сверхурочная работа, доплата за ночное время — это именно «другие выплаты, причитающиеся работнику», а неоплата их — «неполная выплата заработной платы». Следовательно, применяется годичный срок.

Срок течет **отдельно по каждому расчетному периоду**: зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода (**ст. 136 ТК РФ**). Момент, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении, привязан к получению расчетного

листка (ст. 136 ТК РФ обязывает работодателя письменно извещать работника о составных частях заработной платы).

Итог по версии 1: реально взыскать суммы за 12 месяцев, предшествующих обращению в суд (с учетом дат установленных сроков выплат), — то есть примерно за один год, а не за 6 лет. Остальные 5 лет суд отклонит по заявлению работодателя о пропуске срока (о необходимости заявления до вынесения решения прямо сказано в судебной практике, в частности в приведенном апелляционном определении Московского городского суда от 12.12.2016 по делу № 33-45681/2016).

7.2. Версия 2 (конкурирующая): три месяца

Ч. 1 ст. 392 ТК РФ — трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права.

Некоторые суды применяют эту норму, квалифицируя спор не как спор о выплате, а как спор **о праве** — например, когда требуется установить сам факт сверхурочной работы, признать время инструктажа рабочим временем, обязать работодателя изменить порядок учета. В таких делах трехмесячный срок исчисляется с момента, когда работник узнал о том, что время инструктажа не оплачивается (то есть практически с первой смены).

Когда эта версия применима: если работник заявляет требования неимущественного характера (признание, возложение обязанности на будущее), а также если работодатель докажет, что о праве на оплату работник знал значительно раньше и спор касается именно установления права.

Практическое следствие: требования о признании времени рабочим и об обязанности оплачивать его **впредь** следует формулировать как производные от имущественного требования; риск применения трехмесячного срока к ним существует, но он купируется тем, что нарушение носит продолжающийся характер (обязанность оплачивать сохраняется на будущее).

7.3. Версия 3: длящееся нарушение — весь период (малореалистичная)

Конструкция «длящегося нарушения» в трудовом праве применяется ограничительно. Последовательное применение ч. 2 ст. 392 ТК РФ и разъяснений **п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»** приводит к выводу: по периодическим выплатам срок исчисляется отдельно по каждому периоду, а

«длящийся» характер учитывается главным образом при увольнении (год со дня увольнения по всем причитающимся суммам).

Практический вывод: рассчитывать на взыскание за все 6 лет не следует. Разумная позиция — взыскание за 12 месяцев плюс попытка распространить требование на более ранние периоды через восстановление срока.

7.4. Восстановление срока

Ч. 5 ст. 392 ТК РФ: при пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом. **П. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2** относит к уважительным причинам обстоятельства, объективно препятствовавшие своевременному обращению: болезнь, командировка, невозможность обращения вследствие действий работодателя, необходимость ухода за тяжелобольным членом семьи и т. п.

Что реально работает в подобных спорах: - **обращение в государственную инспекцию труда или прокуратуру** с жалобой на неоплату (неуплата не прерывает срок автоматически, но суды нередко признают такое обращение уважительной причиной); - **неисполнение работодателем обязанности по письменному извещению о составных частях заработной платы (ст. 136 ТК РФ)** — работник объективно не мог знать структуру начислений; - **неознакомление с ПВТР, приказами, графиками**, отсутствие доступа к документам; - **юридическая неграмотность в сочетании с обращением к работодателю** за разъяснениями (слабее, но заявляется).

Иные причины: болезнь работника, длительная нетрудоспособность, уход за ребенком — подкрепляются документами.

7.5. Дополнительный инструмент: комиссия по трудовым спорам и ГИТ

- **КТС (ст. 384-390 ТК РФ):** срок обращения — 3 месяца со дня, когда работник узнал о нарушении (**ст. 386 ТК РФ**); решение КТС обжалуется в суд в 10-дневный срок (**ст. 390 ТК РФ**). Не является способом обойти срок ст. 392 ТК РФ.
- **Государственная инспекция труда (ст. 356, 357 ТК РФ):** инспектор вправе выдать предписание об устранении нарушения, включая доначисление и выплату; однако предписание не заменяет судебного взыскания и само по себе не продлевает срок, но укрепляет доказательственную базу (акт проверки фиксирует нарушение).
- **Прокуратура:** аналогично — фиксация нарушения, инициирование проверки ГИТ.

Итоговый практический вывод по Разделу VI. Реалистично взыскать: переработку и недоплаты за **12 месяцев** до обращения в суд, плюс проценты по ст. 236 ТК РФ, плюс компенсацию морального вреда. Дополнительно — ходатайствовать о восстановлении срока за более ранние периоды, обосновывая уважительные причины. Если трудовой договор будет расторгнут, годичный срок по всем невыплаченным суммам начнет течь со дня увольнения, что создает дополнительное окно.

8. Раздел VII. Доказывание

Бремя доказывания распределяется по **ст. 56 ГПК РФ**: каждая сторона доказывает обстоятельства, на которые ссылается. При этом по трудовым спорам суды возлагают на работодателя обязанность доказать соблюдение режима рабочего времени, правильность начисления и выплаты зарплаты, наличие законных оснований для неоплаты.

Доказательства, которые следует собрать или истребовать через суд (ст. 57 ГПК РФ):

1. Трудовой договор, дополнительные соглашения, должностная инструкция.
2. ПВТР, положение о режиме рабочего времени и времени отдыха, приказ о введении суммированного учета (ст. 104 ТК РФ).
3. Графики дежурств за весь спорный период.
4. Табели учета рабочего времени.
5. Приказ о порядке выдачи оружия и спецсредств, правила внутреннего трудового распорядка КХО.
6. **Книга приема-выдачи оружия и боеприпасов** — ключевое доказательство: фиксирует время выдачи и сдачи, то есть фактическое начало и окончание работы.
7. **Журнал регистрации инструктажей** с указанием времени.
8. Путевые листы, договор транспортного обслуживания, расписание доставки охранников на объект.
9. Данные СКУД, электронных пропусков, видеонаблюдения на КПП.
10. Расчетные листки за весь период (ст. 136 ТК РФ).
11. Свидетельские показания сменщиков, других охранников, диспетчера, водителя.
12. Запросы/ответы работодателя на письменные обращения работника, обращения в ГИТ и прокуратуру (если были).

Важный процессуальный момент. Судебная практика допускает подтверждение факта сверхурочной работы **и свидетельскими показаниями** при отсутствии надлежащего оформления со стороны работодателя:

отсутствие приказа о привлечении к сверхурочной работе не означает, что работа не выполнялась. Это особенно значимо, поскольку ЧОП, не оплачивая инструктаж, скорее всего не оформлял и сверхурочную работу.

Сроки и подсудность. Иск предъявляется в районный суд (ст. 24 ГПК РФ), по выбору работника — по месту нахождения работодателя (ст. 28 ГПК РФ) либо по месту жительства работника (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ). Работник освобожден от госпошлины (ст. 393 ТК РФ).

9. Раздел VIII. Смежные требования, которые следует включить

1. **Денежная компенсация за задержку выплат (ст. 236 ТК РФ)** — не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Начисляется на всю сумму недоплаты, включая сверхурочные и ночные.
2. **Компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ, ст. 151, 1099-1101 ГК РФ).** При наличии спора о компенсации морального вреда требование может быть заявлено одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).
3. **Требование неимущественного характера:** признать время прохождения обязательного инструктажа и получения (сдачи) оружия и специальных средств рабочим временем и обязать работодателя учитывать и оплачивать его впредь. Это защищает работника на будущее и не «сгорает» вместе с денежным требованием.
4. **Ночные часы** — доплата не менее 20 % (ст. 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554).
5. **Праздничные и выходные дни по календарю**, если дежурства по графику таковыми являлись, — по ст. 153 ТК РФ.
6. **Административная ответственность работодателя:** ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства), ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (невыплата в установленный срок) — как аргумент в обращении в ГИТ; на исход гражданского дела прямо не влияет, но усиливает позицию.
7. **Налоги и взносы:** сверхурочные и доплаты облагаются НДФЛ и страховыми взносами (ст. 210, 420 НК РФ); суммы в возмещение морального вреда по решению суда под НДФЛ не подпадают (п. 3 ст. 217 НК РФ). В иске следует указывать суммы к взысканию без уменьшения на НДФЛ, поскольку обязанность налогового агента лежит на работодателе.

10. Раздел IX. Практический алгоритм действий

Шаг 1. Собрать доказательства. Сделать письменные запросы работодателю о выдаче копий трудового договора, ПВТР, графиков дежурств, табелей, расчетных листов за последние 12–15 месяцев, приказа о порядке выдачи оружия. Работодатель обязан знакомить работника с локальными актами под роспись; письменное обращение с отметкой о получении — самостоятельное доказательство.

Шаг 2. Зафиксировать факт нарушения. Подать жалобу в ГИТ (и при необходимости в прокуратуру) с описанием: обязательное прибытие за 50 минут, прохождение инструктажа, получение оружия, отсутствие оплаты. Акт проверки с установленным нарушением — сильное доказательство и одновременно потенциально уважительная причина для восстановления срока.

Шаг 3. Рассчитать требования. Период — 12 месяцев до даты обращения в суд (по каждому месяцу — от установленного дня выплаты зарплаты). Расчет: часовая ставка из полной заработной платы × количество недоучтенных часов × коэффициенты 1,5/2,0 + ночные + проценты по ст. 236 ТК РФ + моральный вред.

Шаг 4. Подготовить иск. Требования: (а) признать время инструктажа и получения (сдачи) оружия и спецсредств рабочим временем; (б) взыскать недоплату за сверхурочную работу за 12 месяцев; (в) взыскать доплату за ночное время; (г) взыскать проценты по ст. 236 ТК РФ; (д) взыскать компенсацию морального вреда; (е) обязать работодателя впредь учитывать и оплачивать указанное время. Дополнительно — ходатайство о восстановлении срока с обоснованием уважительных причин для расширения периода.

Шаг 5. Заявить ходатайства об истребовании доказательств (ст. 57 ГПК РФ): книга приема-выдачи оружия, журналы инструктажей, графики, табели, ПВТР, приказ о выдаче оружия, договор на транспортное обслуживание, данные СКУД.

Шаг 6. Учесть риск. Основные — пропуск срока за периоды свыше года и недоказанность обязательности прибытия за 50 минут. Первый риск парируется восстановлением срока и годичным окном; второй — документами и свидетельскими показаниями.

11. Итоговые ответы по каждому вопросу

1. Является ли время инструктажа и получения оружия рабочим временем? Да, при подтверждении обязательности процедуры — это рабочее время по ст. 91 ТК РФ, подлежащее учету и оплате (ст. 22, 132 ТК РФ). Обязательность вытекает из Закона РФ № 2487-1, ФЗ № 150-ФЗ, Постановления Правительства РФ № 814, ст. 214, 219 ТК РФ и Постановления Правительства РФ № 2464, а также из локальных актов работодателя. Обратная позиция работодателя состоятельна только при отсутствии доказательств обязательности прибытия за 50 минут.

2. Возникает ли сверхурочная работа? Да, при суммированном учете рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) недоучтенные 50 минут за каждую смену формируют сверхурочные часы по итогам учетного периода (ст. 99 ТК РФ). Ориентировочно 61-101 час в год в зависимости от графика. Оплата — по ст. 152 ТК РФ (в редакции ФЗ от 22.04.2024 № 91-ФЗ, с учетом Постановления КС РФ от 27.06.2023 № 35-П): первые два часа не менее 1,5, последующие — не менее 2 размеров, исходя из полной заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Отдельно — доплата за ночные часы (ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 554).

3. За какой период можно взыскать? По доминирующей позиции — **за 12 месяцев**, предшествующих обращению в суд (ч. 2 ст. 392 ТК РФ, п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). За трехмесячный срок (ч. 1 ст. 392 ТК РФ) спор может быть квалифицирован лишь в части неимущественных требований. Взыскание за все 6 лет возможно только при восстановлении срока судом по уважительным причинам (ч. 5 ст. 392 ТК РФ) — обращение в ГИТ/прокуратуру, невыдача расчетных листков, неознакомление с локальными актами. Дополнительно: при увольнении годичный срок по всем невыплаченным суммам исчисляется со дня увольнения.

12. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс Российской Федерации: - ст. 8 — локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников - ст. 9 — регулирование трудовых отношений в договорном порядке - ст. 22 — основные права и обязанности работодателя - ст. 91 — понятие рабочего времени; обязанность работодателя вести учет фактически отработанного времени - ст. 99 — сверхурочная работа; обязанность обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы - ст. 103 — сменная работа - ст. 104 — суммированный учет рабочего времени - ст. 108 — перерывы для отдыха и

питания - ст. 110, 111 — продолжительность еженедельного непрерывного отдыха; выходные дни - ст. 132 — оплата по труду - ст. 136 — порядок, место и сроки выплаты заработной платы; извещение в письменной форме о составных частях заработной платы - ст. 152 — оплата сверхурочной работы (в ред. Федерального закона от 22.04.2024 № 91-ФЗ) - ст. 153 — оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 154 — оплата труда в ночное время - ст. 185 — гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр - ст. 214, 219 — обязанности работодателя в области охраны труда; обучение по охране труда - ст. 236 — материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы - ст. 237 — компенсация морального вреда - ст. 356, 357 — права государственных инспекторов труда - ст. 384–390 — рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам - ст. 392 — сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора - ст. 393 — освобождение работников от судебных расходов

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: - ст. 24 — гражданские дела, подсудные районному суду - ст. 28 — предъявление иска по месту нахождения ответчика - ч. 6.3 ст. 29 — подсудность по выбору истца по искам о восстановлении трудовых прав - ст. 56 — обязанность доказывания - ст. 57 — истребование доказательств

Гражданский кодекс Российской Федерации: - ст. 151, 1099–1101 — компенсация морального вреда

Налоговый кодекс Российской Федерации: - ст. 210 — налоговая база по НДФЛ - п. 3 ст. 217 — выплаты, не подлежащие налогообложению - ст. 420 — объект обложения страховыми взносами

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: - ст. 5.27 — нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Федеральные законы: - Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ — изменения в ст. 152 ТК РФ - Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ — дополнение ст. 152 ТК РФ частью третьей - Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ — введение ч. 2 ст. 392 ТК РФ - Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ — редакция ст. 99, 152 ТК РФ - Федеральный закон от 05.04.2021 № 74-ФЗ — дополнение ст. 392 ТК РФ частью третьей - Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ — редакция ч. 1 ст. 392 ТК РФ - Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (ст. 12, 16–18) - Федеральный закон от 13.12.1996 № 150-ФЗ «Об оружии» (ст. 12, 25)

Подзаконные нормативные правовые акты: - Постановление Правительства РФ от 21.07.1998 № 814 «О мерах по регулированию оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории Российской Федерации» - Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» - Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

Акты судебных органов и разъяснения: - Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П (оплата сверхурочной работы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», п. 5 (сроки обращения в суд, уважительные причины пропуска) - Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363 (порядок оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени) - Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2016 по делу № 33-45681/2016 (применение ст. 392 ТК РФ, заявление о пропуске срока до вынесения решения)

Примечание для редакционной проверки: нормы федерального законодательства приведены по официальным текстам; сложившаяся судебная практика по спорам охранников ЧОП (о включении времени инструктажа, получения и сдачи оружия в рабочее время) изложена в виде устойчивого подхода, поскольку она вариативна и привязана к конкретным доказательствам. Перед подачей процессуальных документов конкретные судебные акты по данному вопросу следует подобрать по справочно-правовой системе применительно к обстоятельствам дела.