

ПОСТОЯННОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИ ОТДЕЛЕНИИ ООН И ДРУГИХ МЕЖДУНАРОДНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ В ЖЕНЕВЕ



15, avenue de la Paix,  
1202 GENÈVE

MISSION PERMANENTE DE LA FEDERATION  
DE RUSSIE AUPRES DE L'OFFICE DES  
NATIONS UNIES ET DES AUTRES  
ORGANISATIONS INTERNATIONALES AYANT  
LEUR SIEGE A GENÈVE

Telephones: 733 18 70, 734 51 53, 734 66 30  
Telefax: 734 40 44

№ 675

Постоянное представительство Российской Федерации при Отделении ООН и других международных организациях в Женеве свидетельствует свое уважение Управлению Верховного комиссара ООН по правам человека и со ссылкой на ноту Верховного комиссара ООН по правам человека от 10 июня 2015 года имеет честь препроводить информацию Российской Федерации в связи с вопросником председателя Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях (*reference: SPB/SHD/UF/ff*).

Постоянное представительство пользуется настоящей возможностью, чтобы возобновить Управлению уверения в своем высоком уважении.

г. Женева, 29 сентября 2015 года



Управлению Верховного комиссара ООН  
по правам человека

г. Женева

**Информация Российской Федерации в связи с запросом председателя Рабочей группы Совета ООН по правам человека по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях М.К.Аддо относительно роли государств как участников экономической деятельности в контексте осуществления Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека**

В Российской Федерации уделяется существенное внимание аспекту прав человека в предпринимательской деятельности, в том числе в рамках государственных предприятий.

В соответствии с ч. 3 ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК) все работодатели (физические и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и других аспектов, содержащих нормы трудового права. Таким образом, на государственные предприятия и учреждения, а также на организации с государственным участием в полной мере распространяется действие трудового законодательства, включая весь комплекс мер по защите трудовых прав работников.

В соответствии с ч. 3 и 4 ст. 375 ТК трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Представление указанных сведений осуществляется:

лицом, поступающим на должность руководителя федерального государственного учреждения, руководителем федерального

государственного учреждения – в порядке, утверждаемом Правительством Российской Федерации;

лицом, поступающим на должность руководителя государственного учреждения субъекта Российской Федерации, руководителем государственного учреждения субъекта Российской Федерации – в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации;

лицом, поступающим на должность руководителя муниципального учреждения, руководителем муниципального учреждения – в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний установлены ст. 349.1 ТК, согласно которой работник государственной корпорации или государственной компании в случаях и в порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации, обязан:

- 1) представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;
- 2) сообщать работодателю о личной заинтересованности<sup>1</sup> при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов<sup>2</sup>, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Работнику государственной корпорации или государственной компании в случаях, установленных Правительством Российской Федерации, запрещается:

---

<sup>1</sup> Под личной заинтересованностью работника государственной корпорации или государственной компании, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, согласно ТК понимается возможность получения таким работником в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов (деньги, ценности, иное имущество, в т.ч. имущественные права, или услуги имущественного характера для себя или для третьих лиц).

<sup>2</sup> Под конфликтом интересов в упомянутой статье ТК понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника государственной корпорации или государственной компании влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами государственной корпорации или государственной компании, в которой он работает, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации этой организации.

1) участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации, за исключением участия с согласия высшего органа управления государственной корпорации или государственной компании;

2) осуществлять предпринимательскую деятельность;

3) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственной корпорации или государственной компании, за исключением осуществления такой деятельности с согласия высшего органа управления государственной корпорации или государственной компании;

4) получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от иных юридических лиц, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), за исключением вознаграждений за исполнение функций членов органов управления и контроля коммерческой организации и компенсаций командировочных расходов, связанных с исполнением таких функций;

5) использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущество государственной корпорации или государственной компании, а также передавать его иным лицам;

6) разглашать или использовать сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

7) принимать от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий) без письменного разрешения представителя работодателя;

8) использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных, не являющихся объектом деятельности государственной корпорации или государственной компании, организаций;

9) создавать в государственной корпорации или государственной компании структуры политических партий, других общественных

объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;

10) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений;

11) заниматься без письменного разрешения работодателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан, лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Работнику государственной корпорации или государственной компании, его супругу (супруге) и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных Федеральным законом «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами», запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Статьей 349.3 ТК установлено ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников. Действие указанной статьи распространяется на следующие категории работников:

руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50 % акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;

руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со ст. 78 ТК с работниками, категории которых указаны в ч. 1 этой статьи, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, по любым установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй настоящей статьи, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с ч. 4 ст. 178 ТК, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в ч. 4 ст. 349.3 ТК совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку либо на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, а также в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (ст. 178 и ст. 318 ТК).

Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, установлены главой 53 ТК.

Направление работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей производится специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации (ст. 337 ТК).

Согласно ст. 338 ТК с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

При направлении на работу в представительство Российской Федерации за границей работника, занимающего должность в соответствующем федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении Российской Федерации, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая работа (должность).

Согласно ст. 339 РФ условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, определяются локальными нормативными актами соответствующего представительства и трудовыми договорами, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным ТК.

Минимальная продолжительность ежегодных дополнительных отпусков и условия их предоставления работникам, работающим в

представительствах России за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями, а также перечень этих стран устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Порядок и условия установления дополнительных гарантий и выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения и оплаты труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом климатических и иных особых условий в стране пребывания (ст. 340 ТК).

Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей установлены частью 1 ст. 341 ТК.