

Задержка заработной платы: приостановление работы, взыскание «наличной» части и ответственность работодателя

1. Краткая постановка вопроса

Работник состоит в трудовых отношениях, часть заработной платы получает безналичным перечислением на карту, часть — наличными деньгами без надлежащего документального оформления. Наличная часть не выплачивается около трёх месяцев; кроме того, с недавнего времени прекратились и перечисления на карту. Работник спрашивает: каковы его дальнейшие действия и вправе ли он не выходить на смену, то есть приостановить работу в порядке части 2 статьи 142 ТК РФ. Ключевая правовая сложность состоит в том, что право на приостановление работы по буквальному смыслу статьи 142 ТК РФ возникает при задержке выплаты заработной платы, то есть суммы, установленной трудовым договором и локальными актами, а «наличная» часть зарплаты, как правило, в этих документах не отражена и потому требует отдельного доказывания. Ниже разобраны все существенные версии фактической ситуации, каждая — со своим обоснованием, оценкой рисков и практическим выводом.

2. Исходная правовая квалификация: что уже нарушено независимо от версии

Прежде чем переходить к версиям, необходимо зафиксировать нарушения, которые присутствуют при любом раскладе.

- 1. Нарушен срок выплаты заработной платы.** Согласно части шестой статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца; конкретная дата выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
-

2. **Возникла обязанность выплатить денежную компенсацию** по статье 236 ТК РФ — независимо от наличия вины работодателя (часть вторая статьи 236 ТК РФ в редакции Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ).
3. **Имеется состав административного правонарушения** по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ (невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы и иных выплат в рамках трудовых отношений), а при повторном совершении — по части 7 той же статьи.
4. **Работник вправе требовать компенсации морального вреда** на основании статьи 237 ТК РФ; факт причинения и размер возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (см. также Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»).

Дальнейший разбор касается двух самостоятельных вопросов: (а) правомерно ли приостановление работы; (б) как взыскать «наличную» часть и какие доказательства потребуются.

3. Раздел I. Приостановление работы по статье 142 ТК РФ

3.1. Юридические условия правомерного приостановления

Часть 2 статьи 142 ТК РФ устанавливает: при задержке выплаты заработной платы на срок **более 15 дней** работник вправе, **известив работодателя в письменной форме**, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте (часть 3 статьи 142 ТК РФ).

Из этой нормы вытекают три кумулятивных условия:

- **наличие задержки именно заработной платы** (выплаты, причитающейся работнику в силу трудового договора, локального акта, коллективного договора, закона) — статьи 129, 135, 136 ТК РФ;
- **просрочка более 15 календарных дней**, считая со следующего дня после установленного срока выплаты (статья 136 ТК РФ, статья 236 ТК РФ — аналогичный порядок исчисления начала просрочки);
- **письменное извещение работодателя** до начала отсутствия на работе.

Форма извещения законом не установлена. Юридически значимым является доказуемость направления: заявление в двух экземплярах с отметкой о вручении (входящий номер, дата, подпись, Ф. И. О. и должность принявшего), либо направление заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения, либо телеграмма/курьерская доставка с подтверждением. Направление через мессенджер само по себе не лишает документ доказательственной силы (статьи 55, 67, 71 ГПК РФ), но существенно повышает риск спора о факте и дате извещения.

В извещении целесообразно указать: конкретные суммы и периоды задолженности, ссылку на часть 2 статьи 142 ТК РФ, дату, с которой работник приостанавливает работу, и указание на то, что он готов приступить к работе в день, следующий за днём получения уведомления о полном погашении задолженности. Отсутствие в извещении суммы задолженности само по себе не делает приостановление незаконным, но затрудняет доказывание добросовестности работника.

3.2. Категории работников, которым приостановление запрещено

Часть 2 статьи 142 ТК РФ содержит закрытый перечень. Приостановление работы **не допускается**:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооружённых Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Практический вывод по этому пункту. Если работник относится к любой из перечисленных категорий, приостановление работы является неправомерным независимо от длительности задолженности; работник обязан продолжать исполнение трудовых обязанностей и защищать свои права исключительно

через жалобу в государственную инспекцию труда, прокуратуру и суд. Если категория не применяется (офисные, производственные, торговые и иные должности, не связанные с перечисленными сферами), данное препятствие отсутствует.

3.3. Версия А: «наличная» часть заработной платы закреплена в документах

Обстоятельства версии. Наличная часть (надбавка, премия, доплата, «вторая часть оклада») упомянута в трудовом договоре, дополнительном соглашении, локальном нормативном акте о премировании, приказе о приёме либо отражается в расчётных листках, табелях, ведомостях.

Обоснование. В этом случае вся выплата является заработной платой в смысле статьи 129 ТК РФ, работодатель обязан выплачивать её в полном размере и в установленные сроки (абзац седьмой части 2 статьи 22, статья 136 ТК РФ). Трёхмесячная задержка очевидно превышает 15-дневный порог, и после письменного извещения работник вправе не выходить на работу. Дефект оформления (неофициальная, «конвертная» составляющая) сам по себе не лишает выплату статуса заработной платы, поскольку статья 129 ТК РФ связывает это понятие с фактическим содержанием трудовых отношений, а не с качеством оформления (см. также статьи 15, 16, 61, 67 ТК РФ).

Риски. Основной риск — не юридический, а доказательственный и организационный: работодатель может заявить, что выплата произведена, либо переqualифицировать часть выплат в «материальную помощь» или «заём». Эти доводы опровергаются расчётными листками, ведомостями, банковскими и кассовыми документами.

Практический вывод. Приостановление работы правомерно; работник может отсутствовать на рабочем месте в своё рабочее время с даты, указанной в извещении, до полного погашения задолженности.

3.4. Версия В: «наличная» часть нигде не закреплена («серая» заработная плата)

Это, судя по формулировке вопроса, наиболее вероятный сценарий, и он требует особого анализа, поскольку здесь сталкиваются две позиции.

Позиция В-1 (формальная, преобладающая в правоприменении)

Право на приостановление работы по части 2 статьи 142 ТК РФ возникает при задержке выплаты, **установленной** работнику, то есть определённой трудовым договором или локальным актом (статьи 57, 135, 136 ТК РФ). Если

«наличная» часть нигде не установлена, юридически обязанность по её выплате в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, не существует, а значит, и просрочка по ней формально не образует основания для приостановления. При таком подходе единственной «установленной» выплатой является сумма, перечисляемая на карту, задержка которой, по описанию ситуации, началась лишь со вчерашнего дня и 15-дневный порог не перешла.

Следствие: приостановление работы в настоящий момент является преждевременным. Отсутствие на рабочем месте может быть квалифицировано как прогул (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ) с соблюдением процедуры статьи 193 ТК РФ, вплоть до увольнения.

Позиция В-2 (защитная, встречается в судебной практике по искам работников)

Если факт выплаты «серой» части заработной платы будет установлен (в том числе в судебном порядке), соответствующие суммы признаются заработной платой, а значит, приостановление работы следует считать правомерным, поскольку работник действовал добросовестно, исходя из реально сложившегося порядка оплаты труда. Обоснование опирается на статьи 15, 16, 21, 22, 129, 132 ТК РФ, запрет дискриминации и на то, что работник не должен нести негативные последствия недобросовестного оформления, допущенного работодателем.

Когда эта позиция работает: при наличии убедительного набора доказательств размера и регулярности «наличных» выплат (см. раздел II), а также при отсутствии у работодателя документов, подтверждающих иной размер оплаты труда.

Риск: до вынесения судебного акта, устанавливающего наличие задолженности, эта позиция остаётся уязвимой. Если работодатель уволил работника за прогул до такого установления, бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе (пункт 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2), однако работнику придётся доказывать и наличие самой задолженности.

Компромиссный практический вариант

Наиболее безопасная тактика: **не приостанавливать работу немедленно**, а (1) письменно потребовать погашения задолженности и выдачи документов, (2) зафиксировать доказательства «наличной» части, (3) подать жалобу в государственную инспекцию труда и иск в суд, и (4) приостановить работу

позже — либо после того, как истечёт 15 дней просрочки по документально оформленной (карточной) части, либо после того, как задолженность будет подтверждена судом или инспекцией труда. Такой порядок полностью исключает риск увольнения за прогул и одновременно сохраняет право на взыскание.

3.5. Версия С: задержана только «карточная» часть, «наличная» выплачивается

Обоснование. Задержка документально оформленной части заработной платы — классическое основание для статьи 142 ТК РФ. Право на приостановление возникает на следующий день после истечения 15 календарных дней с установленной даты выплаты (статья 136 ТК РФ). Извещение направляется в письменной форме.

Практический вывод. По истечении 15 дней задержки карточной части приостановление безусловно правомерно и защищено от квалификации как прогул. До истечения этого срока — нет.

3.6. Версия D: техническая задержка банковского зачисления

Если работодатель перечислил средства в срок, но банк задержал зачисление, спор лежит в плоскости отношений с кредитной организацией; обязанность работодателя считается исполненной надлежащим образом при своевременном направлении платежа работнику (статья 136 ТК РФ). В этом случае требование о компенсации по статье 236 ТК РФ к работодателю, как правило, не предъявляется; проверьте выписку и расчётный документ, а также основания задержки у банка и в бухгалтерии.

3.7. Оплачивается ли период приостановления работы: две конкурирующие позиции

Позиция 1 (положительная). Период приостановления подлежит оплате, поскольку работник лишён возможности трудиться не по своей вине. Обоснование строится на статье 234 ТК РФ (обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться) и по аналогии на части 1 статьи 157 ТК РФ (простой по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы). Ряд судов взыскивает за этот период средний заработок либо 2/3 средней заработной платы.

Позиция 2 (отрицательная). Статья 142 ТК РФ прямо не предусматривает оплату периода приостановления; работник в это время не выполняет

трудовую функцию, и потому оснований для начисления заработной платы за эти дни нет; работник сохраняет лишь право на компенсацию по статье 236 ТК РФ за задержанные суммы.

Как формулировать требование. В исковом заявлении целесообразно заявить требование об оплате периода приостановления (со ссылкой на статьи 234, 157 ТК РФ) как альтернативное/дополнительное, указав на обе позиции; при отказе суда в этой части основное требование о взыскании задолженности и процентов по статье 236 ТК РФ сохраняется.

3.8. Момент окончания приостановления и повторные задержки

Работник обязан приступить к работе на следующий рабочий день после получения уведомления о полном погашении задолженности. Частичная выплата не прекращает приостановления, если задолженность сохраняется. Если работодатель письменно оспаривает приостановление, это не делает его автоматически незаконным, однако повышает риск конфликта — в этом случае безопаснее вернуться к работе и продолжать защиту прав в административном и судебном порядке.

4. Раздел II. Взыскание «наличной» части заработной платы и доказательства её размера

4.1. Бремя доказывания и основной тактический приём

По статье 56 ГПК РФ каждая сторона доказывает обстоятельства, на которые ссылается. Вместе с тем в трудовых спорах о выплате заработной платы именно на работодателя лежит обязанность доказать, что заработная плата выплачена в полном размере и в установленные сроки, поскольку документы об оплате труда находятся в его распоряжении (статьи 22, 62, 136 ТК РФ; пункт 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 применительно к распределению бремени доказывания в трудовых спорах). Это принципиально повышает шансы работника при условии, что он создаст доказательственную базу о самом факте «наличных» выплат.

Ключевой инструмент — статья 62 ТК РФ: по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней выдать заверенные копии документов, связанных с работой: трудового договора, дополнительных соглашений, правил внутреннего трудового распорядка, приказов, расчётных листков, табелей учёта рабочего времени, штатного расписания, положений об оплате труда и премировании, справок о доходах.

Отказ — самостоятельное нарушение (часть 1 статьи 5.27 КоАП РФ) и повод для жалобы в государственную инспекцию труда. Если документы не выданы, в суде заявляется ходатайство об истребовании доказательств (статья 57 ГПК РФ); при уклонении работодателя от представления документов суд вправе исходить из объяснений работника (часть 1 статьи 68 ГПК РФ).

4.2. Виды доказательств и оценка их допустимости

Письменные доказательства (статья 71 ГПК РФ):

- трудовой договор и дополнительные соглашения, должностные инструкции, приказы об установлении надбавок, положений о премировании (даже если «наличная» часть не указана, они подтверждают структуру оплаты);
- расчётные листки — при их наличии спор решается просто (статья 136 ТК РФ обязывает работодателя письменно извещать работника о составных частях заработной платы);
- кассовые документы: расходные кассовые ордера, платёжные ведомости, авансовые отчёты, кассовая книга — истребуются в суде;
- банковские документы: выписки по счёту работника, платёжные поручения работодателя, ведомости на зачисление — позволяют установить разницу между фактически полученным и документально начисленным;
- объявления о вакансиях, переписка при трудоустройстве с указанием размера «на руки», переписка с бухгалтерией о размере выплат, справки, выданные работодателем (например, для получения кредита), договоры с контрагентами, где указан размер оплаты труда привлекаемых работников;
- аудиозаписи разговоров с руководителем/бухгалтером. Работник как участник собственного разговора вправе фиксировать его; такая запись обычно признаётся допустимым доказательством (статьи 55, 67, 77 ГПК РФ), при условии что она получена без нарушения конституционных прав третьих лиц (статьи 23, 24 Конституции РФ). Целесообразно обеспечить сохранность оригинала носителя и указать в иске, когда и при каких обстоятельствах запись сделана;
- скриншоты переписки в мессенджерах (с отображением номеров, дат, имён); при споре о подлинности — осмотр доказательства судом (статья 183 ГПК РФ) либо нотариальное обеспечение доказательств (статьи 102, 103 Основ законодательства РФ о нотариате).

Свидетельские показания (статьи 69, 77 ГПК РФ). Показания бывших и действующих коллег, а также лиц, получавших заработную плату аналогичным образом, традиционно используются для подтверждения практики «наличных» выплат. Ограничений на этот вид доказательств в

трудовых спорах ГПК РФ не устанавливает, однако суды оценивают показания в совокупности с письменными материалами (статья 67 ГПК РФ), поэтому свидетельские показания сильны именно как дополнение к документам, а не в одиночку.

Заключение эксперта (статья 79 ГПК РФ). В отдельных случаях возможна судебно-техническая экспертиза документов (например, рукописных записей в ведомостях, черновиков кассовых документов). Самостоятельного значения в спорах о «серой» зарплате она обычно не имеет.

Расчётный (косвенный) метод. Если разница между фактическим потреблением/уровнем жизни и официальным доходом очевидна, суд может оценить это косвенно, но такой метод ненадёжен; основную роль играют документы и показания.

4.3. Две позиции по вопросу о взыскании «неначисленных» сумм

Позиция 1 (защитная, поддерживается большинством судов). Факт того, что работодатель не оформил часть заработной платы, не лишает работника права на её взыскание: трудовое право защищает фактически сложившиеся отношения (статьи 15, 16, 61, 67 ТК РФ), а статья 9 ТК РФ запрещает условия, снижающие уровень гарантий работников. При доказанности регулярной выплаты определённых сумм суд взыскивает задолженность, а также проценты по статье 236 ТК РФ.

Позиция 2 (отказная, встречается реже). Суд отказывает, если работник не доказал согласованный размер оплаты труда, а заявленные суммы квалифицируются как не предусмотренные трудовым договором, либо если есть признаки обхода налогового законодательства. Отказ мотивируется недоказанностью (статья 56 ГПК РФ), реже — ссылками на статьи 8, 9 ТК РФ (условия, ухудшающие положение работника, не подлежат применению), что, напротив, обычно работает в пользу работника.

Практический вывод. Исход дела решает не юридическая конструкция, а качество доказательств. Необходимо собрать максимум письменных подтверждений размера и регулярности «наличных» выплат **до** обращения в инспекцию и суд, поскольку после начала конфликта такие документы исчезают первыми.

4.4. Налоговые аспекты

«Наличная» часть заработной платы подлежит обложению НДФЛ и страховыми взносами; обязанность исчисления, удержания и перечисления НДФЛ возложена на работодателя как налогового агента (статьи 24, 226 НК

РФ). При взыскании суд, как правило, определяет сумму, подлежащую выплате работнику (за вычетом НДФЛ), а налоговые последствия несёт работодатель. Риск для работника возникает в двух ситуациях: (а) работодатель уже исключён из ЕГРЮЛ или находится в процедуре банкротства — тогда удержание НДФЛ и перечисление взносов фактически невозможно, и вопрос о налоговых последствиях может быть поставлен в отношении дохода работника; (б) работник самостоятельно заявляет о «серой» схеме, что влечёт проверку контрагента и может осложнить трудоустройство. Эти обстоятельства не должны блокировать защиту прав, но их следует учитывать при выборе стратегии (жалоба в контролирующие органы vs. только судебный иск).

При банкротстве работодателя требования об оплате труда относятся ко второй очереди реестра требований кредиторов (пункт 2 статьи 134 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»), при этом взыскание неоформленной части крайне осложняется.

4.5. Что даст обращение в государственную инспекцию труда

Инспекция труда проверяет соблюдение сроков выплаты в отношении **начисленных** сумм: она вправе выдать предписание об устранении нарушения, а при его неисполнении — принять решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в срок сумм (статья 360.1 ТК РФ, введена Федеральным законом от 02.12.2019 № 393-ФЗ); такое решение является исполнительным документом (статья 12 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»), что позволяет взыскателю предъявить его судебному приставу-исполнителю. Инспекция также составляет протокол об административном правонарушении (статья 5.27 КоАП РФ).

Ограничение: инспекция труда не разрешает индивидуальный трудовой спор о размере выплат (статья 382 ТК РФ) и не взыскивает суммы, не отражённые в учётных документах. Поэтому жалоба в ГИТ — эффективный инструмент по «карточной» задолженности и по давлению на работодателя, но не замена суду в вопросе «наличной» части. Дополнительно возможно обращение в прокуратуру (статьи 21, 26, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»), а при признаках преступления — заявление в следственный орган (см. раздел IV).

5. Раздел III. Денежная компенсация по статье 236 ТК РФ: расчёт и редакции нормы

5.1. Какая редакция применяется

В материалах правовой базы присутствуют разные редакции статьи 236 ТК РФ, и это принципиально для расчёта:

Период задержки	Применимая норма
до 03.10.2016	не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Банка России за каждый день задержки
с 03.10.2016 (Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ)	не ниже 1/150 действующей ключевой ставки Банка России за каждый день задержки
с 30.01.2024 (Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ)	добавлено исчисление компенсации по начисленным, но не выплаченным суммам и по не начисленным своевременно суммам — при условии, что вступившим в законную силу решением суда признано право работника на их получение; компенсация исчисляется со дня, следующего за днём, в который суммы подлежали выплате при своевременном начислении

При этом компенсация рассчитывается по редакции, действовавшей в соответствующий период просрочки, то есть при длительной задолженности расчёт ведётся по периодам действия ставки.

Отдельно фиксирую расхождение источников. В материалах приведена также редакция статьи 236 ТК РФ, вводимая Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ, где формулировка о «не начисленных своевременно суммах» отсутствует. Если к моменту фактического расчёта действует именно эта редакция, для «серой» части заработной платы сохраняется риск, что проценты будут исчислены не с первоначальной даты, а с момента, когда суммы будут признаны (начислены) судом. В исковом заявлении следует ссылаться на редакцию, действовавшую в период просрочки, и заявлять требование о компенсации с первоначальных дат, предусмотренных статьёй 136 ТК РФ и локальными актами.

5.2. Формула и пример

Компенсация за каждый день задержки:

$K = C \times 1/150 \times KC \times D$, где

- **C** — сумма задолженности (по общему подходу — подлежащая выплате работнику, то есть за вычетом НДФЛ; в расчётах встречается и исчисление от начисленной суммы — целесообразно привести оба варианта);
- **KC** — ключевая ставка Банка России, действовавшая в соответствующий период (при изменении ставки расчёт делится на периоды);
- **D** — количество дней задержки, считая со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Пример (условный): задолженность 60 000 руб., период задержки 90 дней, неизменная ключевая ставка 16,5% годовых: $60\,000 \times 1/150 \times 0,165 \times 90 = \mathbf{5\,940\,руб.}$ При тех же условиях и ставке 21% — 7 560 руб. Точный расчёт выполняется по фактическим датам выплат, установленным правилами внутреннего трудового распорядка, и по периодам действия ставки.

5.3. Существенные особенности статьи 236 ТК РФ

- **Компенсация не зависит от вины работодателя** (часть вторая статьи 236 ТК РФ).
- Размер может быть **повышен** коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (часть вторая статьи 236 ТК РФ); проверьте локальные акты.
- Компенсация по статье 236 ТК РФ **не облагается НДФЛ** и страховыми взносами как компенсационная выплата, связанная с исполнением трудовых обязанностей (пункт 3 статьи 217, подпункт 2 пункта 1 статьи 422 НК РФ); эта позиция подтверждается разъяснениями Минфина России и ФНС России.
- Компенсация **не является** заработной платой и не заменяет её: взыскивается одновременно с основным долгом.
- Дополнительно возможно требование об **индексации** заработной платы в порядке статьи 134 ТК РФ, если индексация предусмотрена коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

6. Раздел IV. Административная, уголовная и материальная ответственность работодателя

1. **Материальная ответственность** — статья 236 ТК РФ (проценты), статья 237 ТК РФ (моральный вред), при задержке выплат при увольнении — также статья 236 ТК РФ.

2. **Административная ответственность** — часть 6 статьи 5.27 КоАП РФ: невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы и иных выплат в рамках трудовых отношений влечёт предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб., на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 000 до 5 000 руб., на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. Повторное совершение — часть 7 той же статьи с повышенными санкциями. Иные нарушения (например, невыдача расчётных листков, отказ в выдаче документов по статье 62 ТК РФ) охватываются частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ.
3. **Уголовная ответственность** — статья 145.1 УК РФ: частичная невыплата (то есть выплата менее половины подлежащей выплате суммы — примечание к статье) свыше трёх месяцев либо полная невыплата свыше двух месяцев, совершённые из корыстной или иной личной заинтересованности. Важное ограничение: уголовно наказуемой является невыплата сумм, установленных законом или трудовым договором, поэтому «серая» часть в расчёт объективной стороны, как правило, не включается. По описанной ситуации трёхмесячная задержка касается именно неоформленной части, а задолженность по «карточной» части только возникла, — следовательно, оснований для заявления о преступлении в настоящее время, скорее всего, недостаточно; однако по мере накопления просрочки по документально установленным суммам вопрос может быть поставлен.
4. **Дисциплинарная ответственность должностных лиц работодателя** — статья 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение) применяется по инициативе самого работодателя; в спорной ситуации на практике реже, но служит дополнительным аргументом при переговорах.
5. **Иные меры воздействия** — статья 360 ТК РФ (порядок организации проверок), статья 360.1 ТК РФ (решение о принудительном исполнении), обращение в прокуратуру, обращение в органы ФНС России о неполном отражении выплат в отчётности.

7. Раздел V. Сроки, подсудность и процессуальные особенности

1. **Сроки обращения в суд (статья 392 ТК РФ).** За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате заработной платы работник вправе обратиться в суд в течение **одного года** со дня установленного

срока выплаты указанных сумм. По спорам об увольнении — один месяц, по иным трудовым спорам — три месяца (части 1, 2 статьи 392 ТК РФ). При пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом (часть 5 статьи 392 ТК РФ). **Практическая позиция:** при длящейся невыплате срок исчисляется по каждому платежу отдельно от соответствующей установленной даты выплаты; заявляя требования за прошлые периоды, необходимо обосновать соблюдение годичного срока по каждому платежу либо заявить о его восстановлении.

2. **Форма защиты.** По требованиям о взыскании **начисленной**, но не выплаченной заработной платы может быть выдан судебный приказ (статья 122 ГПК РФ) — упрощённая процедура, рассматриваемая мировым судьёй (статьи 23, 121–123 ГПК РФ). По «серой» части, не отражённой в начислениях, судебный приказ невозможен: требуется исковое производство в районном суде (статья 24 ГПК РФ).
3. **Подсудность по выбору истца.** Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться по месту жительства или месту нахождения работника (статья 29 ГПК РФ). Это существенно упрощает защиту, если работодатель находится в другом регионе.
4. **Освобождение от судебных расходов.** Работники освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных издержек по трудовым спорам (статья 393 ТК РФ).
5. **Мировое соглашение.** На любой стадии процесса возможно заключение мирового соглашения (статьи 39, 173 ГПК РФ) с графиком погашения задолженности. Условия соглашения не могут снижать уровень гарантий работника (статья 9 ТК РФ), однако добровольная рассрочка выплаты задолженности допустима; при нарушении графика выдаётся исполнительный лист.
6. **Совмещение способов защиты.** Одновременное обращение в ГИТ, прокуратуру и суд допустимо; административные процедуры не прерывают течение сроков статьи 392 ТК РФ, поэтому иск следует подать заблаговременно, не дожидаясь результатов проверки.

8. Раздел VI. Пошаговый алгоритм действий (применительно к описанной ситуации)

Шаг 1. Зафиксировать доказательства (немедленно). Выписка по карте за весь период работы; сохранение переписки в мессенджерах и по электронной почте о размере выплат; составление собственного расчёта

задолженности (по месяцам: начислено/должно быть, выплачено на карту, выплачено наличными со слов/по факту, долг); сохранение расчётных листов, табелей, графиков смен; установление контактов свидетелей.

Шаг 2. Проверить локальные документы. Запросить по статье 62 ТК РФ заверенные копии: трудового договора с дополнительными соглашениями, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и премировании, расчётных листов за последние 12 месяцев, табелей, приказов. Проверить: (а) установлен ли срок выплаты и совпадает ли он с фактическим; (б) отражена ли в договоре/локальном акте наличная часть; (в) не относится ли должность к перечню статьи 142 ТК РФ.

Шаг 3. Направить письменное требование (претензию). С указанием периодов, сумм, ссылками на статьи 136, 142, 236 ТК РФ; потребовать погашения задолженности, выплаты компенсации по статье 236 ТК РФ и выдачи расчётных листов. Способ направления — обеспечивающий доказуемость: два экземпляра с отметкой о вручении, либо заказное письмо с описью вложения и уведомлением, либо курьерская доставка с подтверждением. Сохранить копию и подтверждение отправки.

Шаг 4. Принять решение о приостановлении работы. - Если 15 календарных дней просрочки истекли по документально оформленной (карточной) части — направлять извещение по части 2 статьи 142 ТК РФ можно незамедлительно; риск квалификации отсутствия как прогула минимален. - Если просрочка «карточной» части ещё не превысила 15 дней, а основанием является только «наличная» часть — целесообразно не приостанавливать работу до истечения 15 дней (по карточной части) либо до подтверждения задолженности судом/инспекцией; в этом случае извещение о приостановлении направляется по истечении указанного срока. - Проверить отсутствие применимости запретов части 2 статьи 142 ТК РФ.

Шаг 5. Обратиться в государственную инспекцию труда. Жалоба с описанием фактов, приложением расчёта и доказательств, требованием привлечь к ответственности по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ, выдать предписание и (при неисполнении) принять решение о принудительном исполнении по статье 360.1 ТК РФ. Параллельно — обращение в прокуратуру.

Шаг 6. Подготовить исковое заявление. Требования: взыскание задолженности (включая «наличную» часть), компенсация по статье 236 ТК РФ с расчётом по периодам действия ключевой ставки, компенсация морального вреда по статье 237 ТК РФ, оплата периода приостановления работы (со ссылкой на статьи 234, 157 ТК РФ), при необходимости — истребование доказательств (статья 57 ГПК РФ). Подать по месту своего жительства (статья

29 ГПК РФ); госпошлина не уплачивается (статья 393 ТК РФ). Проверить соблюдение годового срока по каждому платежу (статья 392 ТК РФ).

Шаг 7. Не совершать действий, ослабляющих позицию. Не прекращать трудовой договор под давлением, не подписывать задним числом документы об изменении условий оплаты, не подписывать соглашения об отказе от претензий (такие условия не подлежат применению — статья 9 ТК РФ), не выходить на работу в период приостановления и не выполнять иные оплачиваемые работы в это время, чтобы не давать поводов для иной квалификации отсутствия.

9. Практические выводы по каждой версии

Версия А (наличная часть документально закреплена). Право на приостановление работы по части 2 статьи 142 ТК РФ возникает после 15 дней просрочки и письменного извещения; приостановление правомерно, риск увольнения за прогул минимален. Требования о взыскании обоснованы документально; проценты по статье 236 ТК РФ начисляются с первоначальной даты выплаты.

Версия В («серая» наличная часть, нигде не закреплена). Формально приостановление уязвимо: основание (просрочка «установленной» выплаты) не подтверждено. Двухэтапная тактика (сначала фиксация доказательств, жалоба в ГИТ, иск — затем приостановление) безопаснее. Исход взыскания зависит от совокупности письменных доказательств и показаний; при их наличии требования удовлетворяются, а наличие задолженности даёт основание и для компенсации по статье 236 ТК РФ (в редакции, действовавшей в соответствующий период).

Версия С (задержана документально оформленная часть). Наиболее ясная ситуация: по истечении 15 календарных дней с установленной даты выплаты работник вправе не выходить на работу, письменно известив работодателя; период приостановления — предмет спора о его оплате (позиции изложены в пункте 3.7).

Версия D (задержка банковского зачисления). Право на приостановление не возникает, если работодатель перечислил средства в срок; спор разрешается с кредитной организацией.

Версия Е (должность входит в перечень части 2 статьи 142 ТК РФ). Приостановление работы недопустимо ни при какой длительности задолженности; защита прав — только через ГИТ, прокуратуру и суд.

Универсальный итог. Независимо от того, приостанавливает работник работу или нет, ему следует немедленно: зафиксировать доказательства, истребовать документы по статье 62 ТК РФ, направить письменное требование, обратиться в ГИТ и прокуратуру и подготовить иск с соблюдением годичного срока статьи 392 ТК РФ. Отказ от выхода на смену правомерен только при совокупном соблюдении условий статьи 142 ТК РФ; в описанной конфигурации (задолженность по неоформленной части 3 месяца + только что возникшая задолженность по оформленной части) наиболее защищённый вариант — приостановление после истечения 15 дней просрочки по документально оформленной выплате либо после судебного/инспекционного подтверждения задолженности по «наличной» части.

10. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс Российской Федерации: статья 8 (локальные нормативные акты), статья 9 (регулирование трудовых отношений в договорном порядке), статья 15 (трудовые отношения), статья 16 (основания возникновения трудовых отношений), статья 21 (основные права работника), статья 22 (основные права и обязанности работодателя), статья 56 (понятие трудового договора), статья 57 (содержание трудового договора), статья 61 (вступление трудового договора в силу), статья 62 (выдача копий документов, связанных с работой), статья 67 (форма трудового договора), статья 91 (понятие рабочего времени), статья 129 (основные понятия: заработная плата), статья 131 (форма оплаты труда), статья 132 (оплата по труду, запрет дискриминации), статья 133 (установление минимального размера оплаты труда), статья 134 (обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы), статья 135 (установление заработной платы), статья 136 (порядок, место и сроки выплаты заработной платы), **статья 142 (ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты)**, статья 157 (оплата времени простоя), статья 189 (дисциплина труда), статья 192 (дисциплинарные взыскания), статья 193 (порядок применения дисциплинарных взысканий), статья 234 (обязанность работодателя возместить материальный ущерб), **статья 236 (материальная ответственность за задержку выплаты)**, статья 237 (компенсация морального вреда), статья 360 (порядок организации и проведения проверок), статья 360.1 (порядок принудительного исполнения обязанности работодателя), статья 382 (органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров), статья 392 (сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора), статья 393 (освобождение работников от

судебных расходов), статья 394 (принятие решений по трудовым спорам об увольнении).

Иные федеральные законы и кодексы: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, статья 5.27 (части 1, 6, 7); Уголовный кодекс Российской Федерации, статья 145.1 (примечание о понятии частичной невыплаты); Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: статьи 23, 24, 29 (подсудность), 39 (мировое соглашение), 55, 56, 57, 67, 68, 69, 71, 77, 79 (доказательства и доказывание), 102–103 Основ законодательства РФ о нотариате (обеспечение доказательств), 121–123, 131–132 (судебный приказ, исковое заявление), 154 (сроки рассмотрения), 173 (мировое соглашение), 183 (осмотр доказательств); Налоговый кодекс Российской Федерации: статья 24, статья 217 (пункт 3), статья 226, статья 422 (подпункт 2 пункта 1); Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», статья 12 (исполнительные документы); Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», статья 134 (очередность удовлетворения требований); Закон Российской Федерации от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», статьи 21, 26, 27.

Федеральные законы, изменяющие статью 236 ТК РФ: Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ (введение размера не ниже 1/150 ключевой ставки, закрепление годичного срока по статье 392 ТК РФ); Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ (исчисление компенсации по неначисленным своевременно суммам при наличии вступившего в законную силу решения суда); Федеральный закон от 02.12.2019 № 393-ФЗ (введение статьи 360.1 ТК РФ); Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (представленная в правовой базе редакция статей 236, 142, 360.1 ТК РФ — подлежит проверке на предмет действующей редакции на дату расчёта).

Акты судебных органов: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда».

Оговорка. Настоящий разбор носит информационно-правовой характер и подготовлен исходя из описанных обстоятельств. Точные даты наступления просрочки, размеры сумм и применимая редакция статьи 236 ТК РФ определяются на основании правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора и первичных документов работодателя; расчёт

компенсации подлежит проверке по периодам действия ключевой ставки Банка России.

