

Задержка заработной платы и отпускных, отсутствие рабочего места и угроза увольнения: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работник, официально трудоустроенный в должности охранника-контролёра, столкнулся с комплексом взаимосвязанных нарушений: работодатель систематически задерживает выплату заработной платы (на сентябрь 2026 г. не выплачена заработная плата за июль 2026 г. и отпускные), предприятие сокращает производство, количество постов сокращено, в результате чего работник выходит в свою смену, но рабочее место (пост) ему не предоставляется, а работодатель заявляет, что при отказе уйти время оплачиваться не будет и «намекает» на увольнение. Требуется разобраться: (а) какие меры самозащиты и взыскания доступны работнику; (б) как квалифицировать ситуацию с отсутствием рабочего места; (в) вправе ли работодатель уволить работника и на каких условиях; (г) какую ответственность несёт работодатель. По каждому блоку ниже приводятся конкурирующие правовые позиции, поскольку единообразного решения по ряду вопросов (особенно по приостановлению работы охранником и по квалификации «нет поста») практика не выработала.

2. Раздел I. Правовая квалификация фактической ситуации

2.1. Установленные факты и их нормативная оценка

1. **Задержка заработной платы за июль 2026 г. по состоянию на сентябрь 2026 г.** Нарушение ч. 6 ст. 136 ТК РФ, согласно которой заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Конкретные даты выплаты устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором (ч. 6 ст. 136 ТК РФ).
2. **Невыплата отпускных.** Нарушение ч. 9 ст. 136 ТК РФ: оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3. **Отсутствие рабочего места (поста) при выходе в смену.** Это организационный, а не дисциплинарный факт: работник трудовую функцию не прекращал, на работу явился, от выполнения обязанностей не отказывался. Юридически это ситуация, требующая квалификации либо как **простой** (ст. 72.2, ст. 157 ТК РФ), либо как **невыполнение норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя** (ст. 155 ТК РФ), либо как **изменение определённых сторонами условий трудового договора** (ст. 74 ТК РФ). Разбор — в разделе V.
4. **Требование работодателя работать без оплаты («останешься — платить не будем»).** Это признак **принудительного труда**: согласно ч. 2 ст. 4 ТК РФ к принудительному труду относится, в частности, нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере. Дополнительно — нарушение ст. 21, ст. 22, ст. 132 ТК РФ (обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату).
5. **«Намекают на увольнение».** Само по себе намерение работодателя уволить правомерно лишь при наличии законного основания и соблюдении процедуры (ст. 81, 82, 179, 180 ТК РФ). Ключевой риск — принуждение к увольнению **по собственному желанию** или **по соглашению сторон** с целью обойти процедуру сокращения, что впоследствии может быть оспорено в суде.

2.2. Важное замечание об источниках

В подборке нормативного материала встречаются **устаревшие редакции** ст. 157 ТК РФ (ссылка на «статью 74» вместо «статьи 72.2» и требование письменного предупреждения работодателя о начале простоя как условие оплаты). Такая редакция действовала до вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ и в настоящее время **не применяется**. Актуальная редакция ст. 157 ТК РФ (с учётом Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ) не содержит условия о письменном предупреждении работодателя для оплаты простоя по вине работодателя; при этом ч. 4 ст. 157 ТК РФ обязывает работника сообщить непосредственному руководителю о начале простоя. Практический вывод: ссылаться в переписке и в иске следует на действующую редакцию.

3. Раздел II. Приостановление работы по ст. 142 ТК РФ — право работника и пределы этого права

3.1. Условия возникновения права

Согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ 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 (абз. последний ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

Задержка с июля 2026 г. к сентябрю 2026 г. многократно превышает 15-дневный порог, поэтому формально право возникло.

3.2. Порядок реализации (алгоритм)

1. Составить **письменное уведомление** в двух экземплярах: «В связи с задержкой выплаты заработной платы за июль 2026 г. на срок более 15 дней, на основании ч. 2 ст. 142 ТК РФ приостанавливаю работу с ..2026 до выплаты задержанной суммы».
2. Вручить под подпись с отметкой о получении на экземпляре работника либо направить заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения. Сохранить копию и почтовые документы.
3. Не выходить на работу до получения письменного уведомления работодателя о готовности выплатить задержанную сумму в день выхода (это следует из смысла ст. 142 ТК РФ).

Приостановление работы **не является прогулом** и не может служить основанием для увольнения по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Любое дисциплинарное взыскание, наложенное за отсутствие на работе в период правомерного приостановления, незаконно.

3.3. КОНКУРИРУЮЩАЯ ПОЗИЦИЯ № 1: вправе ли охранник приостановить работу

Часть 2 ст. 142 ТК РФ содержит закрытый перечень случаев, когда приостановление **не допускается**. Применительно к охраннику-контролёру релевантны два из них: работа в организациях, **непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования**, и работа, **непосредственно связанная с обеспечением жизнедеятельности населения** (энергообеспечение, отопление, теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Позиция «вправе приостановить» (преобладающая для частной/ведомственной охраны коммерческих объектов). Частная охранная организация и служба охраны предприятия не относятся к правоохранительным органам (перечень «правоохранительные органы» охватывает государственные органы — МВД, ФСБ, прокуратуру, следственные органы и т. п.). Выполнение пропускного и внутриобъектового режима само по себе не является «непосредственным обеспечением жизнедеятельности населения» и не является «непосредственным обслуживанием особо опасных производств», если трудовые обязанности работника не связаны с технологическим процессом таких производств. Применяется, когда объект — обычное производственное, складское, торговое или офисное предприятие, а функции работника сводятся к контролю доступа и охране имущества.

Позиция «не вправе приостановить» (применяется при специальном характере объекта и функций). Если предприятие является объектом энергетики, ЖКХ, водоснабжения, газоснабжения, связи, транспорта, а охранник-контролёр обеспечивает антитеррористическую защищённость, пропускной режим и физическую охрану опасного производственного объекта (в смысле Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»), суд может признать его работу непосредственно связанной с обеспечением жизнедеятельности населения либо с обслуживанием особо опасных производств. Тогда приостановление работы будет неправомерным, а отсутствие на смене — дисциплинарным проступком.

Как определить применимую позицию. Необходимо установить: (1) организационно-правовой статус работодателя и характер объекта (обычное производство, ОПО, объект ТЭК/ЖКХ); (2) точную формулировку трудовой функции в трудовом договоре и должностной инструкции; (3) наличие у работодателя статуса подразделения транспортной безопасности или ведомственной охраны. Если признаки из второй позиции отсутствуют — применяется первая, и приостановление правомерно.

3.4. КОНКУРИРУЮЩАЯ ПОЗИЦИЯ № 2: оплачивается ли период приостановления работы

Позиция «не оплачивается». Ст. 142 ТК РФ прямо не предусматривает сохранение заработка на период приостановления; заработная плата по ст. 129 ТК РФ — вознаграждение за труд, а труд в этот период не осуществляется. Эту позицию нередко поддерживают работодатели и часть судов, отказывая во взыскании среднего заработка за дни приостановления.

Позиция «подлежит оплате как минимум по правилам о простое».

Приостановление вызвано исключительно неправомерным бездействием работодателя (невыплатой заработной платы), то есть по смыслу ст. 72.2 ТК РФ имеет место временная приостановка работы по причинам организационного характера — фактически простой по вине работодателя. Тогда применяется ч. 1 ст. 157 ТК РФ (не менее двух третей средней заработной платы) либо — по ст. 234 ТК РФ — возмещение материального ущерба, причинённого незаконным лишением работника возможности трудиться. Эта позиция подтверждается правовой логикой ст. 234, 236 ТК РФ и общей презумпцией ответственности работодателя за нарушение трудовых прав.

Практический вывод по обеим версиям. В уведомлении о приостановлении целесообразно сразу потребовать оплаты периода приостановления (не менее двух третей среднего заработка), а впоследствии включить это требование в иск. Даже если суд откажет в оплате периода приостановления, право на взыскание самой задолженности и процентов по ст. 236 ТК РФ сохраняется в полном объёме.

4. Раздел III. Денежная компенсация за задержку: ст. 236 ТК РФ

4.1. Правовое основание и механизм расчёта

Согласно ч. 1 ст. 236 ТК РФ при нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с **уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России** от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Формула: **Компенсация = Сумма задолженности × Ключевая ставка ЦБ РФ ÷ 150 × Количество дней просрочки.**

Ключевые правила: - Компенсация начисляется **за каждый календарный день**, включая выходные и праздничные. - При изменении ключевой ставки за период просрочки расчёт ведётся по периодам действия соответствующих значений ставки. - **Обязанность по выплате компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя** (ч. 2 ст. 236 ТК РФ). Ссылка

работодателя на «тяжёлое финансовое положение», «сокращение производства», «отсутствие финансирования» значения не имеет. - Размер компенсации может быть **повышен** коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ч. 2 ст. 236 ТК РФ) — этот пункт нужно проверить в локальных документах работодателя. - Компенсация по ст. 236 ТК РФ **не облагается НДФЛ** (п. 3 ст. 217 НК РФ) и на неё **не начисляются страховые взносы** (подп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ).

4.2. База расчёта: две позиции

Позиция 1. Компенсация исчисляется от суммы, подлежащей фактической выплате работнику (то есть за вычетом удержанного НДФЛ). Основание — буквальное прочтение слов «от не выплаченных в срок сумм».

Позиция 2. Компенсация исчисляется от начисленной суммы до удержания НДФЛ. Эта позиция более выгодна работнику и применяется частью судов.

На практике до подачи иска разумно рассчитать оба варианта и заявить требование по второму (более выгодному), приведя альтернативный расчёт — суд определит применимый подход.

4.3. Практический вывод

Компенсация по ст. 236 ТК РФ — **самое надёжное и бесспорное** требование: она не зависит от вины, не требует доказывания уважительных причин и начисляется автоматически. Именно её следует включать в иск в первую очередь, а период приостановления работы (раздел II) — факультативно, как спорное, но возможное дополнительное требование.

5. Раздел IV. Отпускные: отдельный блок нарушений

5.1. Нарушение срока

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Невыплата отпускных — самостоятельное нарушение, за которое наступает ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ, а на сумму отпускных начисляется компенсация по ст. 236 ТК РФ.

5.2. Можно ли приостановить работу из-за невыплаты отпускных

Позиция «нет». Ст. 142 ТК РФ говорит именно о «задержке выплаты заработной платы». Отпускные — это средний заработок за период отпуска, а не заработная плата в узком смысле ст. 129 ТК РФ. Строгое прочтение не

позволяет распространить механизм приостановления на задержку отпускных.

Позиция «да, при систематической задержке». Если у работодателя задерживается и заработная плата (как в рассматриваемой ситуации — за июль), право на приостановление возникает независимо от того, задержаны ли отпускные; более того, отпускные — составная часть системы оплаты труда, и их невыплата входит в понятие «нарушения оплаты труда» (ч. 1 ст. 142 ТК РФ).

Практический вывод. Основание для приостановления в данной ситуации даёт именно задержка заработной платы за июль; невыплату отпускных целесообразно использовать как дополнительный аргумент и как самостоятельное требование в иске.

5.3. Право на перенос или продление отпуска

Согласно ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Невыплата отпускных в срок — обстоятельство, дающее работнику основание требовать переноса отпуска (позиция Роструда). Если отпуск уже использован, но не оплачен, требование сводится к взысканию среднего заработка за отпуск и процентов по ст. 236 ТК РФ.

6. Раздел V. Ситуация «вышел в смену — рабочего места нет»: три версии квалификации

Это ключевой узел вопроса. Существуют три конкурирующие квалификации, каждая со своим правовым режимом.

6.1. Версия А: простой по вине работодателя (ст. 72.2, 157 ТК РФ)

Обоснование. Простой — временная приостановка работы по причинам **экономического, технологического, технического или организационного характера** (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ). Сокращение количества постов и, как следствие, невозможность предоставить работнику рабочее место — типичная причина **организационного** характера.

Оплата. Согласно ч. 1 ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере **не менее двух третей средней заработной платы работника**.

Обязанности работника. Ч. 4 ст. 157 ТК РФ: о начале простоя, вызванного в том числе причинами, делающими невозможным продолжение выполнения трудовой функции, работник обязан сообщить непосредственному руководителю или иному представителю работодателя. Рекомендуется сделать это **письменно** (докладная/уведомление с отметкой о вручении), поскольку именно документ фиксирует факт и время начала простоя.

Условия применения. Работа объективно не может выполняться в силу отсутствия фронта работ (нет поста, нет оборудования, нет объекта). Эта версия применима, когда работник физически не имеет места приложения труда.

6.2. Версия Б: невыполнение норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя (ст. 155 ТК РФ)

Обоснование. Если работнику формально предоставлено рабочее место, но работодатель не обеспечил условий, необходимых для выполнения трудовой функции (не обеспечил пост, не передал смену, не предоставил объект охраны), имеет место невыполнение норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя.

Оплата. Ч. 1 ст. 155 ТК РФ: оплата производится в размере **не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени**. Это **более выгодный** для работника режим, чем простой: не 2/3, а полный средний заработок.

Условия применения. Требуется доказать, что работник явился на работу, находился на объекте, был готов приступить к исполнению обязанностей, но работодатель не создал условий. Эта квалификация сложнее в доказывании, но при наличии акта и свидетелей — реальна.

Практический вывод по конкуренции А и Б. В исковом заявлении целесообразно заявить требование по варианту Б (средний заработок) как основное, а по варианту А (2/3 средней заработной платы) — как альтернативное (запасное). Суд, отклонив основное, может удовлетворить альтернативное. Сумма по варианту А в любом случае не может быть меньше 2/3 среднего заработка, и полный отказ в оплате неправомерен ни при какой квалификации.

6.3. Версия В: изменение определённых сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ)

Обоснование. Если работодатель намерен системно сократить объём работы (например, уменьшить количество смен, изменить режим работы, перевести

на неполное рабочее время), такие изменения допускаются только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, и требуют **письменного уведомления работника не позднее чем за два месяца** (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). При несогласии работника и отсутствии вакансий трудовой договор может быть прекращён по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора).

Применение. Эта версия работает, когда работодатель **формально** меняет условия (вводит неполный день, изменяет график, меняет зону обслуживания). Если же работодатель ничего не оформляет, а просто не даёт работу, — применяются версии А или Б, поскольку фактическое необеспечение работой не тождественно изменению условий договора.

Что важно для работника. Сокращение количества постов **не освобождает** работодателя от обязанности соблюсти ст. 74 ТК РФ, если он пытается изменить условия. А требование «оставайся, но платить не будем» не имеет ни одного законного основания: бесплатный труд запрещён ст. 4 ТК РФ (принудительный труд). Работник вправе отказаться от выполнения работы без оплаты.

6.4. Практический вывод по разделу V

- Простой по вине работодателя должен быть **оплачен** (минимум 2/3 средней заработной платы).
- **Заявление работодателя о том, что он не будет платить, само по себе незаконно** и является самостоятельным правонарушением.
- Для фиксации ситуации необходимо: письменное уведомление руководителя о начале простоя (по ч. 4 ст. 157 ТК РФ), составление акта (по возможности с участием свидетелей — коллег, других охранников), сохранение графика смен, служебных записок, любых письменных распоряжений и уведомлений.
- Если есть право приостановления работы по ст. 142 ТК РФ (раздел II), положение работника существенно улучшается: он вправе в рабочее время отсутствовать на рабочем месте и не обязан находиться на «пустой» смене.

7. Раздел VI. Сокращение производства: процедура и гарантии

7.1. Что говорит закон

Если предприятие сокращает численность или штат, увольнение работников производится по **п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** с соблюдением следующей обязательной процедуры:

1. **Издание приказа (решения)** о сокращении численности или штата.
2. **Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации** не позднее чем за **два месяца** (при массовом увольнении — за три месяца) до начала мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).
3. **Уведомление органов службы занятости** не позднее чем за два месяца (при массовом увольнении — за три месяца) — ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
4. **Персональное письменное уведомление каждого работника** под роспись не менее чем за **два месяца** до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).
5. **Предложение работнику всех имеющихся вакансий** — как соответствующих квалификации, так и нижеоплачиваемых, которые работник может занимать с учётом состояния здоровья; предлагать вакансии нужно в течение всего срока предупреждения вплоть до дня увольнения (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).
6. **Учёт преимущественного права** на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) — при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдаётся, в частности, семейным работникам с двумя и более иждивенцами, единственным кормильцам и др.
7. **Мотивированное мнение выборного органа профсоюза** — если работник является членом профсоюза, увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения в порядке ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).
8. **Предварительное согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа** — для руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы (ст. 374 ТК РФ). Дополнительно ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает двухлетний период защиты после окончания срока полномочий для работников, являвшихся членами профсоюзных органов.
9. **Запрет на увольнение** в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

7.2. Выплаты при увольнении по сокращению

- **Выходное пособие** в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ).
- **Средний месячный заработок на период трудоустройства** — за второй месяц после увольнения (с зачётом выходного пособия); в исключительных случаях — за третий месяц по решению органа службы занятости, если работник обратился туда **в течение двух недель** со дня увольнения (ч. 1, 2 ст. 178 ТК РФ).
- **Дополнительная компенсация** при увольнении до истечения двухмесячного срока предупреждения — в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).
- **Все причитающиеся суммы** (заработная плата, компенсация за неиспользованные отпуска и др.) — в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

7.3. Практический вывод

Увольнение в связи с сокращением **правомерно** только при полном соблюдении перечисленной процедуры. Наиболее частые дефекты, на которых работник может «поймать» работодателя: не предложены все вакансии; нарушен двухмесячный срок предупреждения; не учтено преимущественное право; увольнение произведено без учёта мотивированного мнения профкома (если работник — член профсоюза). Любое из этих нарушений влечёт восстановление на работе и взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).

8. Раздел VII. Имеют ли право уволить работника в рассматриваемой ситуации

8.1. Возможные основания увольнения и их применимость

Основание	Применимость к ситуации
Прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	Неприменимо. Работник является на смену. Отсутствие рабочего места — обстоятельство, зависящее от работодателя, а не от работника. Увольнение за прогул в этих условиях незаконно. В период правомерного приостановления работы по ст. 142 ТК РФ отсутствие на работе также не является прогулом

Основание	Применимость к ситуации
Неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	Неприменимо , если неисполнение вызвано отсутствием работы по вине работодателя. За неисполнение обязанностей по причинам, зависящим от работодателя, работник дисциплинарной ответственности не несёт (ст. 192 ТК РФ требует вины работника)
Сокращение численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	Применимо , но исключительно с соблюдением процедуры раздела VI
Отказ от продолжения работы при изменении условий (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)	Применимо , если работодатель соблюл ст. 74 ТК РФ (уведомление за 2 месяца, предложение вакансий)
Соглашение сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) или собственное желание (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)	Применимо только при добровольном волеизъявлении работника ; при давлении — оспоримо в суде
Несоответствие занимаемой должности (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	Требует аттестации (ст. 82 ТК РФ) — в данном случае неприменимо

8.2. Прямой ответ на вопрос

Да, работодатель **вправе** уволить работника, но **не «за эту ситуацию»**, а только по установленным ТК РФ основаниям и с соблюдением процедуры. Увольнение в связи с сокращением возможно, но должно быть проведено по правилам раздела VI. Увольнение за прогул или за «отказ работать без оплаты» невозможно — это будет незаконным.

8.3. Риск принуждения к увольнению по собственному желанию

Наиболее вероятный сценарий: работодатель будет вынуждать работника подать заявление **по собственному желанию** или подписать **соглашение сторон**, чтобы обойти процедуру сокращения и не платить выходное пособие. Практические рекомендации:

- **Не подавать заявление под давлением.** Подача заявления «по собственному желанию» предполагает добровольность; вынужденная подача может быть оспорена.

- **Фиксировать давление:** аудио- и видеозапись разговоров (разумеется, с учётом требований о недопустимости записи частной жизни — здесь речь идёт о переговорах на рабочем месте по поводу работы, что допустимо), письменные распоряжения, свидетели, переписка (в т. ч. в мессенджерах и корпоративной почте).
- **Срок оспаривания** увольнения — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки / предоставления сведений о трудовой деятельности (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Если заявление всё же подано под давлением — срок на обращение в суд по спору об увольнении составляет один месяц.
- Признание увольнения незаконным влечёт восстановление, взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ) и компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

8.4. Куда обращаться при незаконном увольнении

Государственная инспекция труда (ст. 356, 357 ТК РФ) — по факту нарушения; прокуратура — по фактам нарушения трудовых прав и признакам преступлений; суд — по спору об увольнении (срок — 1 месяц), о взыскании выплат (срок — 1 год).

9. Раздел VIII. Ответственность работодателя: полный перечень

9.1. Материальная ответственность (ст. 234, 236, 237 ТК РФ)

- Проценты (денежная компенсация) за задержку выплат по ст. 236 ТК РФ — независимо от вины (раздел III).
- Возмещение материального ущерба, причинённого незаконным лишением работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ) — включая период приостановления работы и вынужденного прогула.
- Компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ) — размер определяется судом независимо от размера имущественного ущерба. Основание — нарушение трудовых прав (см. п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

9.2. Административная ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ)

- **Ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ** — невыплата в установленный срок заработной платы и иных выплат: предупреждение или штраф на должностных лиц в

размере от 10 000 до 20 000 руб.; на индивидуальных предпринимателей — от 1 000 до 5 000 руб.; на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.

- **Ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ** — повторное совершение: штраф на должностных лиц от 20 000 до 30 000 руб. либо дисквалификация на срок от одного года до трёх лет; на юридических лиц — от 50 000 до 100 000 руб.
- Протоколы составляются Государственной инспекцией труда; рассмотрение — в порядке, установленном КоАП РФ.

9.3. Уголовная ответственность (ст. 145.1 УК РФ)

Первоначальная редакция ст. 145.1 УК РФ (введена Федеральным законом от 24.07.2007 № 203-ФЗ) предусматривала ответственность за невыплату свыше двух месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат, совершённую руководителем организации или работодателем — физическим лицом **из корыстной или иной личной заинтересованности**. В действующей редакции ст. 145.1 УК РФ дифференцирует ответственность:

- **часть 1** — частичная невыплата свыше **трёх месяцев** заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершённая из корыстной или иной личной заинтересованности;
- **часть 2** — полная невыплата свыше **двух месяцев** либо выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершённая из корыстной или иной личной заинтересованности;
- **часть 3** — деяния, предусмотренные частями первой или второй, повлёкшие тяжкие последствия.

Обязательный признак состава — **корыстная или иная личная заинтересованность** (не просто отсутствие денег). Именно поэтому по делам о задержке зарплаты важны сведения о расходовании средств работодателем на иные цели при наличии средств на оплату труда (показательные закупки, премии руководству и т. п.). Заявление подаётся в следственные органы Следственного комитета России или в прокуратуру.

9.4. Принудительный труд (ст. 4 ТК РФ)

Запрещение принудительного труда (ст. 4 ТК РФ) прямо относит к принудительному труду нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплату её не в полном размере. Требование работодателя продолжать работу без оплаты — прямое нарушение этой нормы.

9.5. Практический вывод по разделу VIII

Материальная ответственность (ст. 236, 237 ТК РФ) взыскивается судом в исковом порядке; административная (ст. 5.27 КоАП РФ) — по обращению в ГИТ; уголовная (ст. 145.1 УК РФ) — по обращению в следственные органы. Обращения можно подавать **параллельно** — они не исключают друг друга и не препятствуют обращению в суд.

10. Раздел IX. Как взыскать заработную плату и отпускные: способы и порядок

10.1. Досудебный этап

1. **Письменная претензия (требование)** работодателю с расчётом задолженности и процентов по ст. 236 ТК РФ, с указанием срока для добровольного погашения. Составляется в двух экземплярах, вручается под подпись либо направляется заказным письмом с описью и уведомлением. Претензия — не обязательная досудебная стадия трудового спора, но она фиксирует добросовестность работника и часто ускоряет выплату.
2. **Письменное уведомление о приостановлении работы** (если применимо — см. раздел II) с одновременным требованием погасить задолженность.
3. **Обращение в Государственную инспекцию труда** (ст. 354, 356, 357 ТК РФ). ГИТ рассматривает обращение, выдаёт работодателю предписание об устранении нарушений и может привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Обращение возможно через сайт Роструда/ГИТ, лично или почтой.
4. **Обращение в прокуратуру** — по фактам нарушения трудовых прав, а также с заявлением о признаках преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ.

10.2. Судебный этап

Вариант 1: судебный приказ (упрощённый порядок). По требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы применяется приказное производство (ст. 122 ГПК РФ) при размере требования **до 500 000 руб.** Судебный приказ выносится мировым судьёй в течение пяти дней без вызова сторон; работодатель вправе подать возражения, что повлечёт отмену приказа. Этот путь быстр, но не позволяет заявить требования о взыскании **неначисленных** сумм, компенсации морального вреда, оплаты времени простоя. Если задолженность **не начислена** (а это, вероятно, случай с

оплатой простоя и с процентами по ст. 236 ТК РФ), приказное производство неприменимо.

Вариант 2: исковое производство. Иск подаётся в районный суд по месту нахождения работодателя или по месту жительства работника (ст. 28, 29 ГПК РФ). В иске указываются: взыскание задолженности по заработной плате и отпускным, компенсация за задержку по ст. 236 ТК РФ, оплата времени простоя по ст. 157 (или ст. 155) ТК РФ, компенсация морального вреда по ст. 237 ТК РФ. Работники **освобождены от уплаты госпошлины и судебных расходов** по трудовым спорам (ст. 393 ТК РФ).

10.3. Сроки обращения в суд

- По спорам о **невыплате или неполной выплате заработной платы и других причитающихся работнику выплат** — **один год** со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). В том числе это относится к выплатам при увольнении.
- По иным индивидуальным трудовым спорам — **три месяца** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
- По спорам об **увольнении** — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки / предоставления сведений о трудовой деятельности (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
- При пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом (ч. 5 ст. 392 ТК РФ).

10.4. Исполнение решения

- Решение о выплате работнику заработной платы в течение трёх месяцев подлежит **немедленному исполнению** (ст. 211 ГПК РФ).
- Возможно также взыскание процентов за пользование чужими денежными средствами по ст. 395 ГК РФ при просрочке исполнения судебного акта; индексация присуждённых сумм — ст. 208 ГПК РФ.
- Принудительное исполнение — через Федеральную службу судебных приставов (Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

11. Раздел X. Доказательная база и пошаговый алгоритм

11.1. Что необходимо собрать

1. **Трудовой договор**, должностная инструкция, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, коллективный договор (для проверки сроков и размеров выплат).
2. **Приказы о приёме на работу, о приёме/перевосе, о предоставлении отпуска.**
3. **Расчётные листки** за июнь–сентябрь 2026 г. (обязанность выдавать расчётные листки — ч. 2 ст. 136 ТК РФ).
4. **Графики смен**, табели учёта рабочего времени, журналы приёма-передачи смен.
5. **Выписки по банковской карте / расчётному счёту** — подтверждение отсутствия поступлений.
6. **Письменные уведомления** работодателю о задержке и о начале простоя, с отметками о получении; почтовые квитанции и описи вложений.
7. **Акты о начале простоя**, составленные с участием свидетелей (коллег по смене).
8. **Свидетели** — другие охранники, которым также не предоставлены посты.
9. **Фиксация устных заявлений** руководства (в т. ч. аудиозаписи, переписка в мессенджерах, служебная почта).
10. **Обращения в ГИТ/прокуратуру** и полученные ответы.

11.2. Пошаговый алгоритм для работника

Шаг 1. Подать работодателю письменное уведомление о задержке выплаты заработной платы за июль 2026 г. и отпускных с требованием погасить задолженность и уплатить проценты по ст. 236 ТК РФ.

Шаг 2. Если задержка превышает 15 дней и работник не относится к категориям, для которых приостановление работы запрещено (см. раздел II) — подать письменное уведомление о приостановлении работы на основании ч. 2 ст. 142 ТК РФ. При этом рекомендуется самостоятельно проверить, не подпадает ли занимаемая должность под исключения, или заявить о приостановлении, оговорив, что в случае возникновения спора о применимости исключений работник настаивает на оплате по правилам ст. 157 ТК РФ.

Шаг 3. При выходе в смену без предоставления рабочего места — составить письменное уведомление о начале простоя (ч. 4 ст. 157 ТК РФ) и акт (с

подписями свидетелей). Требовать оплаты по ст. 157 или ст. 155 ТК РФ. Не соглашаться на работу без оплаты со ссылкой на ст. 4 ТК РФ.

Шаг 4. Подать жалобы в ГИТ и прокуратуру; заявление в следственные органы по признакам ст. 145.1 УК РФ (при наличии оснований полагать корыстную или личную заинтересованность).

Шаг 5. Подготовить исковое заявление (или заявление о выдаче судебного приказа — при наличии начисленных, но не выплаченных сумм). В иске заявить: взыскание задолженности по заработной плате и отпускным; проценты по ст. 236 ТК РФ; оплату времени простоя (по ст. 157 либо ст. 155 ТК РФ); компенсацию морального вреда по ст. 237 ТК РФ; при необходимости — оплату периода приостановления работы (см. раздел II, позиция № 2).

Шаг 6. При увольнении работника — обжаловать увольнение в течение **одного месяца** в суд; при незаконном увольнении требовать восстановления, среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Шаг 7. Параллельно рассматривать вопрос о принудительном исполнении через ФССП.

12. Раздел XI. Шаблоны ключевых документов (для практического применения)

12.1. Уведомление о приостановлении работы (ст. 142 ТК РФ)

«Работодателю ___ от работника ___ (должность, структурное подразделение).
УВЕДОМЛЕНИЕ. В связи с задержкой выплаты заработной платы за июль 2026 года на срок более 15 дней, на основании части 2 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, с ..2026 приостанавливаю работу до выплаты задержанной суммы. Требую выплатить задолженность по заработной плате, отпускным, а также проценты (денежную компенсацию) в порядке статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации. Дата, подпись».

12.2. Уведомление о начале простоя (ч. 4 ст. 157 ТК РФ)

«Работодателю ___ от работника . **УВЕДОМЛЕНИЕ о начале простоя.** ..2026 я явился на рабочую смену в соответствии с графиком. Рабочее место (пост охраны) мне не предоставлено, что делает невозможным выполнение моей трудовой функции. О начале простоя сообщаю в порядке части 4 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации. Считаю возникший простой

простоем по вине работодателя, подлежащим оплате в размере не менее двух третей средней заработной платы (часть 1 статьи 157 ТК РФ). Дата, подпись».

12.3. Претензия о выплате задолженности

«Работодателю . **ПРЕТЕНЗИЯ. По состоянию на** __.2026 работодателем не выплачена заработная плата за июль 2026 года и отпускные. Сумма задолженности составляет __ руб. На основании статьи 236 ТК РФ начислена денежная компенсация в размере __ руб. Требую в срок до __.2026 выплатить задолженность и компенсацию. В случае неисполнения буду вынужден обратиться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру и суд с требованием о взыскании задолженности, процентов, компенсации морального вреда, а также с заявлением о привлечении к ответственности, предусмотренной статьёй 5.27 КоАП РФ и статьёй 145.1 УК РФ».

13. Раздел XII. Практические выводы по каждой версии (свод)

Правовая версия	Когда применяется	Правовой результат
Приостановление работы (ст. 142 ТК РФ)	Задержка заработной платы свыше 15 дней; работник не относится к исключённым категориям	Право не выходить на работу до погашения долга; отсутствие не является прогулом
Работник признан исключённой категорией	Служба охраны ОПО, объектов ТЭК/ЖКХ, правоохранительных органов и т. п.; трудовая функция непосредственно связана с обеспечением жизнедеятельности	Приостановление неправомерно; но сохраняются все остальные меры (проценты, жалобы, иск)
Простой по вине работодателя (ст. 157 ТК РФ)	Нет рабочего места (поста), работа объективно приостановлена по организационным причинам	Оплата не менее 2/3 средней заработной платы; неоплата — нарушение
Невыполнение норм труда по вине работодателя (ст. 155 ТК РФ)	Работодатель не обеспечил условий для выполнения трудовой функции	Оплата не ниже средней заработной платы пропорционально времени

Правовая версия	Когда применяется	Правовой результат
Изменение условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ)	Работодатель формально вводит неполный режим, изменяет график, объём работы	Уведомление за 2 месяца; при несогласии — вакансии либо увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ
Сокращение численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)	Реальное сокращение постов/штата	Обязательна процедура; выходное пособие; средний заработок на период трудоустройства
Принуждение к увольнению	Давление, угрозы, «намёки»	Увольнение оспоримо в течение 1 месяца; возможны восстановление, средний заработок, моральный вред

Итоговый вывод. В рассматриваемой ситуации совокупно нарушены: ч. 6 и ч. 9 ст. 136 ТК РФ (сроки выплаты заработной платы и отпускных), ст. 22 и ст. 4 ТК РФ (запрет принудительного труда), ст. 157 (или 155) ТК РФ (оплата времени, в которое работник не обеспечен работой по вине работодателя). Работник вправе применить весь комплекс мер: от приостановления работы и досудебных требований до иска в суде, жалоб в ГИТ и прокуратуру и заявления о преступлении по ст. 145.1 УК РФ. Увольнение работника возможно только по законным основаниям и с соблюдением процедуры; увольнение за прогул или за отказ работать без оплаты будет незаконным, а в случае увольнения по сокращению — потребуется полное соблюдение ст. 82, 179, 180 ТК РФ. Параллельная защита (иск о взыскании выплат + жалобы в надзорные органы) является оптимальной стратегией, поскольку первая направлена на возмещение, а вторая — на понуждение работодателя к исполнению обязанностей и на привлечение его к ответственности.

14. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс Российской Федерации - ст. 4 — запрещение принудительного труда; - ст. 21, 22 — основные права и обязанности работника и работодателя; - ст. 72.2 — понятие простоя (временная приостановка работы по экономическим, технологическим, техническим или организационным причинам); - ст. 74 — изменение определённых сторонами

условий трудового договора; - ст. 77, 81, 82 — основания расторжения трудового договора, расторжение по инициативе работодателя, участие профсоюза; - ст. 124 — продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска; - ст. 129 — понятие заработной платы; - ст. 132, 134 — оплата по труду; индексация; - ст. 136 — порядок, место и сроки выплаты заработной платы (в т. ч. ч. 6, ч. 9); - ст. 140 — сроки расчёта при увольнении; - ст. 142 — ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты; право приостановления работы; - ст. 155 — оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей; - ст. 157 — оплата времени простоя; - ст. 178 — выходные пособия; - ст. 179 — преимущественное право на оставление на работе; - ст. 180 — гарантии и компенсации при ликвидации, сокращении; - ст. 192 — дисциплинарные взыскания; - ст. 234 — обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причинённый незаконным лишением возможности трудиться; - ст. 236 — материальная ответственность работодателя за задержку выплат; - ст. 237 — компенсация морального вреда; - ст. 354, 356, 357 — органы государственного надзора и контроля, основные полномочия ГИТ; - ст. 373 — учёт мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; - ст. 374 — гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций; - ст. 379-380 — формы самозащиты работниками трудовых прав; - ст. 392 — сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора; - ст. 393 — освобождение работников от судебных расходов; - ст. 394 — вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях - ст. 5.27 (части 6 и 7) — нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Уголовный кодекс Российской Федерации - ст. 145.1 — невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (в первоначальной редакции — Федеральный закон от 24.07.2007 № 203-ФЗ; в действующей редакции — часть 1: частичная невыплата свыше трёх месяцев; часть 2: полная невыплата свыше двух месяцев; часть 3: тяжкие последствия).

Налоговый кодекс Российской Федерации - п. 3 ст. 217 — освобождение от налогообложения компенсаций, установленных законодательством; - подп. 2 п. 1 ст. 422 — не подлежащие обложению страховыми взносами выплаты.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации - ст. 28, 29 — подсудность; - ст. 122 — требования, по которым выдаётся судебный приказ; - ст. 208 — индексация присуждённых денежных сумм; - ст. 211 —

решения, подлежащие немедленному исполнению (в т. ч. о выплате заработной платы в течение трёх месяцев).

Федеральные законы и иные акты - Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ — изменении редакций ряда статей ТК РФ (в том числе ст. 157); - Федеральный закон от 24.07.2007 № 203-ФЗ «О внесении изменения в статью 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации»; - Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ — изменения в ст. 236 и ст. 392 ТК РФ; - Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ — изменения в ст. 157 ТК РФ; - Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (редакции статей ТК РФ, приведённые в подборке источников); - Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ст. 25 — уведомление органов службы занятости); - Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 27 — гарантии права на труд работникам, являвшимся членами профсоюзных органов); - Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»; - Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»; - Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации».

Акты судебного толкования - Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в частности, п. 63 — компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав).

Настоящий разбор носит информационно-правовой характер, отражает действующее на дату подготовки законодательство и сложившуюся практику; по ряду спорных вопросов (приостановление работы охранником, оплата периода приостановления, квалификация отсутствия рабочего места) приведены конкурирующие позиции, выбор между которыми зависит от конкретных обстоятельств — организационно-правового статуса работодателя, характера объекта и содержания трудовой функции.