

# Правовой разбор: задержка выплаты заработной платы и обжалование действий лица, распоряжающегося расчётами (в том числе финансового управляющего)

## 1. Краткая постановка вопроса

Работник трудоустроен 1 августа, в сентябре не получил причитающуюся выплату (аванс за первую половину месяца) в ожидаемый срок; по сведениям, полученным от юристов, расчёты ведёт «финансовый управляющий», который, как утверждается, «снимает деньги только до 20 числа, а переводит должникам с 25 по 5». Возникли вопросы: (а) является ли непоступление выплаты нарушением установленных законом/договором сроков и вправе ли работник требовать денежную компенсацию; (б) вправе ли работник приостановить работу при задержке более 15 дней и каков порядок; (в) куда и в каком порядке жаловаться — в государственную инспекцию труда (ГИТ)/прокуратуру либо, если работодатель в банкротстве, — в саморегулируемую организацию (СРО) и арбитражный суд.

Сразу оговорюсь: формулировка вопроса допускает несколько принципиально разных фактических версий, и юридические последствия по ним различаются. Поэтому ниже каждая версия разобрана отдельно, с самостоятельными выводами. Молчаливое сведение ситуации к одной версии было бы неверным.

## 2. Юридическая квалификация фактических обстоятельств: три возможные версии

Термин «финансовый управляющий» — специальный. Согласно Федеральному закону от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее — Закон № 127-ФЗ), **финансовый управляющий — это арбитражный управляющий, участвующий в деле о банкротстве гражданина, в том числе индивидуального предпринимателя** (гл. X Закона № 127-ФЗ). Для организаций используются иные фигуры: временный, административный, внешний, конкурсный управляющий (ст. 27, гл. IV–VII Закона № 127-ФЗ).

Отсюда три версии:

- **Версия А. Работодатель не находится в банкротстве.** «Финансовый управляющий» — неточное/бытовое наименование лица, фактически распоряжающегося денежными средствами работодателя (руководитель, главный бухгалтер, иное уполномоченное лицо). Правовых особенностей банкротства нет; спор — обычный трудовой.
- **Версия Б. Работодатель — организация, находящаяся в процедуре банкротства** (наблюдение, внешнее управление, конкурсное производство). Управляющий — конкурсный/внешний, но работник называет его «финансовым».
- **Версия В. Работодатель — гражданин или индивидуальный предприниматель, в отношении которого введена процедура банкротства** (реструктуризация долгов или реализация имущества). Именно здесь корректен термин «финансовый управляющий» (ст. 213.2, 213.9 Закона № 127-ФЗ).

Каждая версия влечёт разную подсудность, разный порядок и разные сроки. Ниже это разобрано последовательно.

### 3. Версия общая для всех случаев: сроки выплаты заработной платы

#### 3.1. Законодательное требование

Статья 136 ТК РФ устанавливает:

- 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** (ч. 6 ст. 136 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ);
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата производится **накануне** этого дня (ч. 8 ст. 136 ТК РФ);
- оплата отпуска — не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

Дополнительно: при выплате заработной платы работодатель обязан **в письменной форме извещать** каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях удержаний, об общей денежной

сумме к выплате (ч. 1 ст. 136 ТК РФ). Это важно для доказывания: расчётный листок — документ, который работник вправе требовать.

Разъяснения уполномоченных органов (Письмо Минздравсоцразвития России от 25.02.2009 № 22-2-709; Письмо Минтруда России от 21.09.2016 № 14-1/В-911) последовательно указывают: заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц; выплата за первую половину месяца («аванс») производится в день, определённый локальным актом или договором, но таким образом, чтобы месячная периодичность соблюдалась.

### 3.2. Варианты прочтения дат в ситуации работника

Изложенное работником допускает три прочтения:

1. **Нарушение уже возникло в августе.** Если локальный акт/договор устанавливает выплату за первую половину месяца 21-го либо 23-го числа, то за август она должна была быть произведена не позднее 21/23 августа. Непоступление означает просрочку с 22/24 августа.
2. **Нарушение возникло в сентябре.** Если выплата (за август в целом либо за вторую половину августа) должна была быть произведена 5-го числа и не поступила, просрочка течёт с 6 сентября. Крайний допустимый законом срок выплаты за август — **15 сентября** (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Непоступление к 15 сентября — безусловное нарушение.
3. **Частичная выплата.** Получение суммы 7 сентября требует установления того, за какой период она начислена. Если это выплата за первую половину августа, то вторая половина остаётся невыплаченной; если это вся сумма за август — то нарушение касается сентября.

Во всех трёх вариантах ключевой вывод одинаков: **внутренний график управляющего («снимает до 20-го, переводит с 25 по 5»)** не имеет юридической силы и не может ухудшать установленные законом и трудовым договором сроки (ст. 8, 9, 136 ТК РФ; условия локальных актов и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению).

---

## 4. Материальная ответственность работодателя за задержку (ст. 236 ТК РФ)

### 4.1. Содержание нормы

Статья 236 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ и последующих изменений, в том числе в редакции, приводимой в Федеральном законе от 15.12.2025 № 474-ФЗ) устанавливает:

- при нарушении установленного 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 дня, следующего за установленным сроком выплаты, **по день фактического расчёта включительно**;
- при неполной выплате в срок компенсация исчисляется из **фактически не выплаченных сумм**;
- размер компенсации может быть **повышен** коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором;
- **обязанность по выплате компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.**

Отдельно отмечу редакционное изменение, отражённое в источниках (часть первая ст. 236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.01.2024 № 3-ФЗ; см. также Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ): компенсация начисляется на **начисленные, но не выплаченные в срок суммы и (или) не начисленные своевременно суммы — в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм**, за каждый день начиная со дня, следующего за днём, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном начислении. То есть по «неначисленным» суммам компенсация «привязана» к судебному признанию права — это важно для оценки перспективы требования.

### 4.2. Конкурирующие позиции по исчислению

- **Позиция 1 (преобладающая).** Компенсация начисляется за каждый календарный день просрочки, включая выходные и праздничные, по день фактической выплаты включительно. Основание — буквальный текст ст. 236 ТК РФ.

- **Позиция 2 (встречается в практике).** Если срок выплаты переносится на предшествующий рабочий день в силу ч. 8 ст. 136 ТК РФ, то и отсчёт просрочки начинается со следующего дня после этого перенесённого дня. Практического расхождения с Позицией 1 нет, если верно установлена «дата, установленная договором».

**Практический вывод:** при подтверждении факта просрочки (минимум — непослушение к 15-му числу месяца, следующего за расчётным) работник вправе требовать компенсации по ст. 236 ТК РФ независимо от вины работодателя. Если компенсация не выплачивается добровольно, она взыскивается судом.

## 5. Приостановление работы при задержке более 15 дней (ст. 142 ТК РФ)

### 5.1. Условия и порядок

Часть 2 ст. 142 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; в действующей редакции — см. также Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ):

- 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 **вправе в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте** (ч. 3 ст. 142 ТК РФ);
- **на период приостановления за работником сохраняется средний заработок** (ч. 4 ст. 142 ТК РФ, введена Федеральным законом от 30.12.2015 № 434-ФЗ);
- работник, отсутствовавший на рабочем месте в период приостановления, обязан выйти на работу **не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода** (ч. 5 ст. 142 ТК РФ).

### 5.2. Исключения (когда приостановление недопустимо)

Часть 2 ст. 142 ТК РФ запрещает приостановление работы:

- в периоды военного, чрезвычайного положения или особых мер по законодательству о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооружённых Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях, ведающих вопросами обороны и безопасности, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работах, работах по предупреждению/ликвидации стихийных бедствий и ЧС, 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).

Работнику следует проверить, не попадает ли она в этот перечень: при наличии исключения приостановление работы будет неправомерным со всеми вытекающими последствиями (возможное увольнение за прогул, отказ в выплате среднего заработка за период отсутствия).

### 5.3. Конкурирующие позиции о задержке «части» зарплаты

- **Позиция 1 (преобладающая).** Право на приостановление возникает и при задержке выплаты за первую половину месяца («аванса»), поскольку ст. 142 ТК РФ говорит о задержке «выплаты заработной платы» без изъятий, а заработная плата за первую половину месяца — её составная часть (ст. 136 ТК РФ). Эта позиция наиболее распространена в судебной практике и поддерживается рядом обзоров Верховного Суда РФ по трудовым спорам; практический ориентир — последовательное толкование ст. 136 и 142 ТК РФ в их системной связи, а также позиция, что неуплата части причитающейся суммы также образует просрочку.
- **Позиция 2 (встречается реже).** Право на приостановление возникает лишь при задержке всей суммы за отработанный месяц; задержка «аванса» такого права не даёт. Эта позиция в настоящее время является отступлением от доминирующего подхода и, как правило, не поддерживается вышестоящими инстанциями.

**Практический вывод:** при задержке выплаты за первую половину месяца работник вправе использовать механизм ч. 2 ст. 142 ТК РФ, но выбранная стратегия должна учитывать риск спора со ссылкой на Позицию 2 (рекомендуется письменно зафиксировать и дату наступления срока выплаты, и факт извещения).

**Сроки.** Право приостановления возникает **после истечения 15 дней просрочки**. Если срок выплаты — 5-е число, то 15-дневный период

преимущественно отсчитывается с 6 сентября и истекает 20 сентября; с 21 сентября задержка «более 15 дней» и возможно приостановление (в литературе встречаются и уточнения — отсчёт с рабочего дня, следующего за сроком выплаты, с учётом переноса выходного дня по ст. 136 ТК РФ).

## 6. Административная и уголовная ответственность (для полноты картины)

- **Ст. 5.27 КоАП РФ.** Нарушение трудового законодательства; ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ — невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы: штраф для должностных лиц (по общему правилу — от 10 000 до 20 000 руб.), для юридических лиц (от 30 000 до 50 000 руб.); при повторности — дисквалификация должностного лица.
- **Ст. 145.1 УК РФ.** Невыплата свыше трёх месяцев (частичная) или свыше двух месяцев (полная), совершённая из корыстной или иной личной заинтересованности. Субъект — руководитель организации, работодатель-физическое лицо, ИП, а также лицо, исполняющее функции руководителя (в конкурсном производстве полномочия руководителя переходят к конкурсному управленческому — ст. 129 Закона № 127-ФЗ).

## 7. Права работника при банкротстве работодателя

### 7.1. Очерёдность и «текущие» платежи

- **Текущие платежи** (ст. 5 Закона № 127-ФЗ) — денежные обязательства, возникшие **после** даты принятия заявления о признании должника банкротом, в том числе по оплате труда. Такие требования погашаются **во вторую очередь** (п. 2 ст. 134 Закона № 127-ФЗ) — после требований по судебным расходам и вознаграждению управленческого.
- **Реестровые требования** — возникшие до принятия заявления; требования работников второй очереди (п. 4 ст. 134 Закона № 127-ФЗ). Реестр закрывается через два месяца с даты публикации сведений о признании должника банкротом (для наблюдения — п. 1 ст. 71, для конкурсного производства — п. 1 ст. 142 Закона № 127-ФЗ).
- **Мораторные проценты** начисляются на требования реестровых кредиторов с даты введения соответствующей процедуры (п. 1 ст. 63, п. 1 ст. 81, п. 1 ст. 95, п. 2.1 ст. 126 Закона № 127-ФЗ).

Разграничение «текущее/реестровое» критично: если заработная плата начислена за работу, выполненную **после** принятия заявления, — это текущий

платеж и выплачивается вне графика реестровых расчётов, непосредственно управляющим; если до — включается в реестр.

## 7.2. Банкротство гражданина/ИП (глава X Закона № 127-ФЗ)

- **Финансовый управляющий** утверждается арбитражным судом (ст. 213.9 Закона № 127-ФЗ).
- Очерёдность при банкротстве гражданина — ст. 213.27 Закона № 127-ФЗ: вне очереди — текущие требования; первая очередь — граждане, которым должник отвечает за вред жизни/здоровью; **вторая очередь — расчёты по оплате труда**; третья — прочие.
- Правила ст. 5 (текущие платежи) и ст. 60 (рассмотрение разногласий и жалоб) применяются и в главе X (п. 1 ст. 213.1 Закона № 127-ФЗ).

**Практический вывод:** в банкротстве работник не лишён прав: требования по текущей заработной плате предъявляются управляющему, реестровые — включаются в реестр; за нарушение очерёдности и порядка расчётов управляющий несёт ответственность (ст. 20.4 Закона № 127-ФЗ).

## 8. Куда и в каком порядке жаловаться: разбор по версиям

### 8.1. Версия А: работодатель не в банкротстве

- **ГИТ (государственная инспекция труда).** Полномочия — ст. 354, 356, 357 ТК РФ. ГИТ проводит внеплановую проверку по факту обращения о невыплате заработной платы и вправе выдать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушения (ст. 357 ТК РФ), а также привлечь виновных к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Обращение — письменное (в том числе через портал «Онлайнинспекция.РФ»), с приложением копии трудового договора, локальных актов о сроках выплаты, выписки из банка, переписки.
- **Прокуратура.** Общий надзор — ст. 10, 21 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»; жалоба рассматривается в течение 30 дней (в отдельных случаях — до 7 дней при безотлагательных обстоятельствах, п. 3 ст. 124 УПК РФ здесь неприменим, но ст. 124 Закона о прокуратуре регламентирует сроки).
- **Суд.** Индивидуальный трудовой спор — ст. 391 ТК РФ; подсудность — районный суд по месту нахождения работодателя или по месту жительства работника (ст. 28, 29 ГПК РФ). Срок обращения по спорам о невыплате заработной платы — **один год со дня установленного срока выплаты** (ч.

2 ст. 392 ТК РФ; п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). При пропуске срока работодатель может заявить о пропуске, и суд откажет (ч. 3 ст. 392, ст. 199 ГК РФ).

- **Порядок взыскания.** Заявление о выдаче судебного приказа (гл. 11 ГПК РФ, ст. 122 ГПК РФ — требования о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы) либо исковое производство. Работник освобождён от госпошлины (п. 1 ст. 89, п. 1 ст. 333.36 НК РФ).

## 8.2. Версия Б: работодатель-организация в банкротстве

- **Арбитражный суд, рассматривающий дело о банкротстве.** Жалоба на действия (бездействие) арбитражного управляющего — **ст. 60 Закона № 127-ФЗ**. Такая жалоба подаётся в дело о банкротстве; по итогам суд вправе отстранить управляющего (ст. 20.4, 145 Закона № 127-ФЗ), признать незаконными его действия, взыскать убытки.
- **Саморегулируемая организация (СРО) арбитражных управляющих.** Жалоба на члена СРО; СРО обязана рассматривать обращения по поводу деятельности своих членов (ст. 21.1, 22 Закона № 127-ФЗ; общий принцип обжалования — ст. 11 Федерального закона от 01.12.2007 № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях»). Правом обращения наделены, в частности, лица, участвующие в деле о банкротстве, и иные лица, чьи права нарушены (ст. 34, 35 Закона № 127-ФЗ).
- **Орган по контролю (надзору) — Росреестр.** Контроль за деятельностью СРО арбитражных управляющих и арбитражных управляющих — ст. 29 Закона № 127-ФЗ; жалоба в территориальное управление Росреестра возможна.
- **ГИТ и прокуратура.** Их компетенция сохраняется (нарушения трудового законодательства), однако взыскание задолженности в конкурсную массу возможно только в рамках дела о банкротстве — иск к должнику вне рамок дела подлежит оставлению без рассмотрения (п. 4 ч. 1 ст. 148 АПК РФ; ст. 126 Закона № 127-ФЗ).

## 8.3. Версия В: работодатель — гражданин/ИП, введена процедура банкротства (финансовый управляющий)

- **Арбитражный суд в рамках дела о банкротстве.** Жалоба на действия (бездействие) финансового управляющего — **ст. 60 Закона № 127-ФЗ** (применяется в главе X — п. 1 ст. 213.1 Закона № 127-ФЗ).
- **СРО и Росреестр** — так же, как в Версии Б (ст. 21.1, 22, 29 Закона № 127-ФЗ).

- **ГИТ и прокуратура** — допустимы, но результат зависит от природы требования: если речь о текущем платеже, его выплата находится в компетенции финансового управляющего; если о реестровом — требуется включение в реестр (ст. 213.27 Закона № 127-ФЗ), и последующее судебное взыскание вне дела о банкротстве невозможно (ст. 213.28 Закона № 127-ФЗ — освобождение от обязательств; с оговоркой, что освобождение не касается текущих требований).

## 9. Ответы по существу заданных вопросов

### 9.1. Является ли непоступление выплаты нарушением и вправе ли работник требовать компенсацию?

**Да, если срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором, нарушен.** Основания: ст. 136 ТК РФ (сроки), ст. 236 ТК РФ (компенсация). Компенсация исчисляется от фактически невыплаченной суммы за каждый день просрочки, начиная со дня, следующего за установленным сроком, по день фактической выплаты, по ставке не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России; размер может быть повышен договором (ч. 2 ст. 236 ТК РФ). Обязанность возникает независимо от вины работодателя (ч. 2 ст. 236 ТК РФ).

Если в организации не установлена конкретная дата, действует «крайний» законный предел: **не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начислено** (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Применительно к августу — не позднее 15 сентября; к сентябрю — не позднее 15 октября.

### 9.2. Вправе ли работник приостановить работу при задержке более 15 дней?

**Да, при соблюдении трёх условий:** (1) задержка превышает 15 дней; (2) работник направил работодателю **письменное** извещение; (3) работник не относится к категориям, для которых приостановление запрещено (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). На период приостановления сохраняется средний заработок (ч. 4 ст. 142 ТК РФ), а работник вправе отсутствовать на рабочем месте (ч. 3 ст. 142 ТК РФ). После получения письменного уведомления работодателя о готовности выплатить — выйти на работу не позднее следующего рабочего дня (ч. 5 ст. 142 ТК РФ).

Наиболее вероятный момент возникновения права при данных обстоятельствах (срок выплаты — 5-е число): с 21 сентября (истечение 15-

дневного срока просрочки). Однако окончательно это зависит от того, какая именно дата указана в локальном акте/договоре; расчёт необходимо верифицировать по документам.

### 9.3. Куда и в каком порядке обжаловать действия лица, распоряжающегося выплатами?

- Если **банкротства нет** — жалоба в ГИТ (ст. 356–357 ТК РФ), параллельно в прокуратуру (ст. 10 Закона о прокуратуре), взыскание — в суде (ст. 391, 392 ТК РФ).
- Если **банкротство есть** (в любой форме) — жалоба в арбитражный суд в рамках дела (ст. 60 Закона № 127-ФЗ), в СРО управляющего (ст. 21.1, 22 Закона № 127-ФЗ), в Росреестр (ст. 29 Закона № 127-ФЗ); параллельно — обращения в ГИТ и прокуратуру по факту нарушения трудовых прав.

## 10. Практические выводы по каждой версии

**Версия А (нет банкротства).** Имеет смысл: (1) письменно истребовать расчётные листки и документы, устанавливающие сроки выплаты (ч. 1 ст. 136 ТК РФ); (2) направить письменное извещение о приостановлении работы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ), если применимо; (3) жалоба в ГИТ и прокуратуру; (4) при неудовлетворении — иск в районный суд с требованиями о взыскании задолженности и компенсации по ст. 236 ТК РФ. Срок исковой давности — один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

**Версия Б (банкротство организации).** Реалистичная стратегия: (1) установить, является ли требование текущим (начислено после принятия заявления) или реестровым; (2) по текущему — предъявить управляющему, при невыплате — жалоба по ст. 60 Закона № 127-ФЗ в арбитражный суд, в СРО, в Росреестр; (3) по реестровому — подать заявление о включении в реестр требований кредиторов второй очереди (п. 4 ст. 134, ст. 142 Закона № 127-ФЗ) в установленный срок; (4) при неисполнении управляющим обязанностей — требовать отстранения (ст. 145 Закона № 127-ФЗ) и взыскания убытков (ст. 20.4 Закона № 127-ФЗ).

**Версия В (банкротство гражданина/ИП, финансовый управляющий).** Аналогично Версии Б, но с учётом главы X Закона № 127-ФЗ: очерёдность — ст. 213.27 Закона № 127-ФЗ (вторая очередь — расчёты по оплате труда); жалобы на финансового управляющего — ст. 60 (применительно через п. 1 ст. 213.1) Закона № 127-ФЗ; отстранение — ст. 20.4, 213.9 Закона № 127-ФЗ.

## 11. Рекомендуемый порядок действий (пошагово)

1. **Собрать доказательства.** Трудовой договор; правила внутреннего трудового распорядка (или иной локальный акт о сроках выплаты); расчётные листки; выписки по банковскому счёту с датами зачислений; переписка с работодателем/управляющим.
2. **Письменно запросить расчётные листки и сведения о начислениях** (ч. 1 ст. 136 ТК РФ). Если ответа нет — зафиксировать это (для последующей жалобы и иска).
3. **Направить письменное извещение о приостановлении работы** (ч. 2 ст. 142 ТК РФ), если работник не относится к исключённым категориям. Извещение — заказным письмом с уведомлением либо иным способом с подтверждением получения.
4. **Одновременно подать жалобу** в зависимости от версии: - нет банкротства — ГИТ + прокуратура; - есть банкротство — арбитражный суд (ст. 60 Закона № 127-ФЗ) + СРО управляющего (ст. 22 Закона № 127-ФЗ) + Росреестр (ст. 29 Закона № 127-ФЗ).
5. **Взыскание задолженности и компенсации:** - вне банкротства — судебный приказ (гл. 11 ГПК РФ) либо иск (ст. 391, 392 ТК РФ, ст. 236 ТК РФ); - в банкротстве — заявление о включении в реестр (реестровое требование) либо обращение к управляющему и в арбитражный суд (текущее требование); - по текущему требованию или требованию, защищённому решением суда, — при необходимости учитывать редакцию ч. 1 ст. 236 ТК РФ о «неначисленных суммах».
6. **Контроль сроков.** Исковой срок — один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ); срок на включение в реестр — два месяца с даты публикации (п. 1 ст. 71, п. 1 ст. 142 Закона № 127-ФЗ).

## 12. Список использованных нормативных источников и материалов

- Трудовой кодекс РФ: ст. 8, 9, 136 (в ред. Федеральных законов от 04.11.2014 № 333-ФЗ, от 26.07.2019 № 231-ФЗ, от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 03.07.2016 № 272-ФЗ), 142 (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 30.12.2015 № 434-ФЗ), 236 (в ред. Федеральных законов от 03.07.2016 № 272-ФЗ, от 30.01.2024 № 3-ФЗ), 354, 356, 357, 391, 392.
- Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация текста статей 136, 142, 236 ТК РФ) — <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>.

- Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»: ст. 5, 20.4, 21.1, 22, 27, 29, 34, 35, 60, 63, 71, 81, 95, 126, 129, 134, 142, 145, 213.1, 213.2, 213.9, 213.27, 213.28.
- Кодекс РФ об административных правонарушениях: ст. 5.27.
- Уголовный кодекс РФ: ст. 145.1.
- Гражданский процессуальный кодекс РФ: ст. 28, 29, 89, 122, 199, 333.36.
- Арбитражный процессуальный кодекс РФ: ст. 148.
- Налоговый кодекс РФ: ст. 333.36.
- Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 10, 21, 124.
- Федеральный закон от 01.12.2007 № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях»: ст. 11.
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 55 — о сроке обращения в суд по спорам о выплате заработной платы).
- Письмо Минздравсоцразвития России от 25.02.2009 № 22-2-709; Письмо Минтруда России от 21.09.2016 № 14-1/В-911 (разъяснения о периодичности и сроках выплаты заработной платы).
- Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ; Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ; Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ — источники изменений редакций статей 136, 142, 236 ТК РФ.
- Федеральный закон от 20.02.2026 № 40-ФЗ (публикация положений ст. 20 Федерального закона № 127-ФЗ о членстве и ответственности арбитражных управляющих) — <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202602200061>.

### 13. Итоговое резюме (без сокращения существа)

**Подать жалобу — целесообразно, но её адресат зависит от того, находится ли работодатель в банкротстве.** Если формально не в банкротстве — жалоба в ГИТ и прокуратуру, взыскание — в суде (ст. 391, 392 ТК РФ, ст. 236 ТК РФ). Если работодатель — организация или гражданин/ИП в банкротстве — жалоба на действия финансового (конкурсного) управляющего подаётся в арбитражный суд в рамках дела (ст. 60 Закона № 127-ФЗ), а также в СРО управляющего (ст. 21.1, 22 Закона № 127-ФЗ) и в Росреестр (ст. 29 Закона № 127-ФЗ); задолженность по текущей заработной плате — предъявляется управляющему, по реестровой — включается в реестр второй очереди (ст. 134, 142, 213.27 Закона № 127-ФЗ).

---

**Самостоятельное право работника:** (1) на денежную компенсацию по ст. 236 ТК РФ за каждый день просрочки (не ниже 1/150 ключевой ставки, независимо от вины работодателя); (2) на приостановление работы при задержке более 15 дней с письменным извещением, с сохранением среднего заработка и права отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ), — при отсутствии применимых исключений.

**Оценка внутреннего графика «до 20 — снимает, с 25 по 5 — переводит»:** юридического значения не имеет; условия локальных актов и соглашений, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению (ст. 8, 9 ТК РФ). Сроки выплаты определяются ст. 136 ТК РФ, ПВТР, коллективным и трудовым договором. Задержка более 15 дней и (или) невыплата к 15-му числу месяца, следующего за расчётным, — достаточное основание как для компенсации, так и для обращения в контрольно-надзорные органы (и, при банкротстве, — к управляющему и в арбитражный суд).

