

РЕКОМЕНДАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОРГАНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНАМ  
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
В ОТНОШЕНИИ МЕР ПО ПОГАШЕНИЮ ЗАДОЛЖЕННОСТИ  
ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

I. Общие положения

Федеральным органам исполнительной власти и органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендуется обратить внимание на вопросы соблюдения требований оплаты труда в подведомственных организациях, у работодателей, осуществляющих деятельность на соответствующей территории или в сфере, относящейся к деятельности органа исполнительной власти, а также в организациях оборонно-промышленного комплекса.

Ведомственный контроль может осуществляться в отношении государственных учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации:

- казенные учреждения, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы;

- бюджетные учреждения, финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания которыми осуществляется в виде субсидий из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации;

- автономные учреждения, финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания которыми осуществляется с учетом расходов на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за автономным учреждением учредителем или приобретенных автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества, расходов на уплату налогов, в качестве объекта налогообложения по которым признается соответствующее имущество, в том числе земельные участки.

Помимо этого, объектом ведомственного контроля могут являться унитарные предприятия, казенные предприятия и др.

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендуется разработать соответствующие рекомендации для органов местного самоуправления по принятию мер по погашению задолженности по заработной плате и организации ведомственного контроля за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам муниципальных учреждений и предприятий.

Особое внимание рекомендуется обращать на информацию о следующих фактах:

- невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам;

- установление заработной платы в размере менее **размера**, предусмотренного трудовым законодательством. При этом необходимо учитывать как установленный федеральный МРОТ, так и установленный минимальный размер оплаты труда региональными и иными соглашениями, действующими на определенных территориях или в определенной сфере трудовых отношений;

- отсутствие сроков выплаты заработной платы в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре (при наличии такового), трудовом договоре или установление таких сроков в нарушение законодательства (**ч. 6 ст. 136** ТК РФ). Так, нарушением **ч. 6 ст. 136** ТК РФ будет являться установление срока выплаты заработной платы один раз в месяц, установление сроков выплаты заработной платы периодом (например, не позднее 10 и 25 числа) и др.;

- невыплата расчета при увольнении;

- неоплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- недоплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

Вопросы оплаты труда подлежат рассмотрению и при проведении иных мероприятий в

подведомственных организациях (внутренний аудит, проверка финансово-хозяйственной деятельности и др.).

Федеральным органам исполнительной власти и органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендуется анализировать поступающую (имеющуюся) информацию о наличии нарушений в сфере оплаты труда, в том числе причины невыплаты или неполной выплаты в установленный срок заработной платы, а также причины и условия, способствовавшие совершению нарушений.

Аналитическую информацию предлагается направлять в Роструд в рамках исполнения пункта 2 Плана мероприятий ("дорожная карта") "Обеспечение эффективного контроля за своевременной выплатой заработной платы в субъектах Российской Федерации" (поручение Правительства Российской Федерации от 25 августа 2016 г. N ОГ-П/12-5113).

## II. Принятие мер по погашению задолженности в отношении подведомственных организаций

### 2.1. Осуществление органами исполнительной власти ведомственного контроля и мониторинга в отношении подведомственных организаций

При осуществлении ведомственного контроля за деятельностью подведомственных организаций федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления рекомендуется рассматривать вопросы погашения задолженности по заработной плате и предупреждения ее возникновения (анализ финансового состояния учреждений, увеличение кредиторской задолженности, отсутствие заключенных договоров, уменьшение объема работ по государственному заказу) (ст. 353.1 ТК РФ).

Порядок и условия проведения ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, определяются законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

В случае отсутствия правовых актов по вопросу проведения ведомственного контроля рекомендуется рассмотреть вопрос об их принятии.

Помимо этого, в отношении подведомственных организаций, в том числе оборонно-промышленного комплекса, рекомендовано осуществлять постоянный мониторинг по вопросам выплаты заработной платы с учетом рекомендуемой формы (приложение N 1, 2).

### 2.2. Меры реагирования по погашению задолженности по заработной плате в отношении подведомственных организаций

Если по результатам ведомственного контроля или проводимого мониторинга уполномоченными лицами органов исполнительной власти были выявлены нарушения в сфере оплаты труда или получена информация, указывающая на наличие нарушений в сфере оплаты труда, рекомендуется принять следующие меры:

1. Рассмотреть вопрос о проведении служебной проверки в отношении виновных лиц подведомственной организации и привлечения их к дисциплинарной ответственности.

2. Направить информацию о выявленных нарушениях в сфере оплаты труда с приложением подтверждающих документов в уполномоченные органы, в том числе прокуратуру, государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации для принятия ими соответствующих мер реагирования, не исключая при этом рассмотрения вопроса о привлечении руководителя организации к ответственности.

3. При наличии признаков преступления, предусмотренного ст. 145-1 УК РФ, направить имеющиеся материалы ведомственной проверки или соответствующую информацию в следственные органы для рассмотрения в установленном законодательством порядке вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности.

4. Направить информацию о выявленных нарушениях в сфере оплаты труда на рассмотрение региональных межведомственных комиссий по соблюдению требований законодательства с участием контрольно-надзорных органов, территориальных органов Федеральной налоговой службы, Федеральной службы судебных приставов, Фонда социального страхования, Пенсионного фонда, руководителей органов местного самоуправления муниципальных образований, организаций профсоюзов, объединения работодателей, руководителя организации и собственника(ов) имущества организации - должника по заработной плате и др.

При введении в отношении организации - должника по заработной плате процедуры банкротства к участию в заседании межведомственной комиссии привлекать арбитражного управляющего.

5. Принять организационно-распорядительные меры по устранению причин, способствовавших допущению нарушений в сфере оплаты труда, в том числе рассмотреть вопрос о выделении денежных средств из соответствующих бюджетов и принятии иных мер поддержки.

6. Выяснить истинные причины нарушений в сфере оплаты труда и принять меры по их устранению с учетом перспективного плана развития организации: организовать взаимодействие с органами занятости населения с целью трудоустройства работников, оказать содействие в погашении дебиторской задолженности, при наличии необходимости, поставить вопрос о создании комиссии по трудовым спорам (удостоверения КТС имеют силу исполнительного листа и позволяют списывать денежные средства на зарплату с арестованных счетов), вынести на рассмотрение межведомственной комиссии вопрос о предоставлении организации-должнику по заработной плате отсрочки по оплате налогов и сборов.

7. Осуществлять дальнейший мониторинг по вопросам оплаты труда в отношении подведомственных организаций.

8. Принять иные возможные меры по устранению нарушений, а также причин и условий, способствовавших совершению нарушений, а также меры поддержки, в том числе возможность предоставления кредитов, субсидий.

### III. Принятие мер по погашению задолженности в отношении работодателей, относящихся к сфере деятельности органа исполнительной власти, но не являющихся подведомственными организациями

#### 3.1. Осуществление мониторинга органами исполнительной власти

Органам исполнительной власти рекомендуется осуществлять мониторинг по вопросам оплаты труда в отношении работодателей, относящихся к сфере деятельности органа исполнительной власти, но не являющихся подведомственными организациями, а также организаций оборонно-промышленного комплекса, в том числе на основании поступивших обращений работников, индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений в сфере оплаты труда.

Мониторинг рекомендуется осуществлять с учетом рекомендуемой формы ([приложение N 1, 2](#)).

#### 3.2. Меры реагирования в отношении работодателей, относящихся к сфере деятельности органа исполнительной власти, но не являющихся подведомственными организациями

При поступлении (наличии) информации о наличии нарушений в сфере оплаты труда, а также по результатам мониторинга органам исполнительной власти рекомендуется:

1. Принять меры по осуществлению постоянного мониторинга в организациях, допускающих нарушения, до полного устранения таких нарушений.

2. Направить информацию о выявленных нарушениях в сфере оплаты труда с приложением

подтверждающих документов в уполномоченные органы, в том числе прокуратуру, государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации для принятия ими соответствующих мер реагирования, не исключая при этом рассмотрения вопроса о привлечении руководителя организации и собственника имущества организации - должника по заработной плате к ответственности.

3. При наличии признаков преступлений направить информацию в следственные органы для рассмотрения в установленном законодательством порядке вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности.

4. Направить информацию о выявленных нарушениях в сфере оплаты труда на рассмотрение региональных межведомственных комиссий по соблюдению требований законодательства с участием контрольно-надзорных органов, территориальных органов Федеральной налоговой службы, Федеральной службы судебных приставов, Фонда социального страхования, Пенсионного фонда, руководителей органов местного самоуправления муниципальных образований, организаций профсоюзов, объединения работодателей, руководителя организации и собственника(ов) имущества организации - должника по заработной плате и др.

При введении в отношении организации - должника по заработной плате процедуры банкротства к участию в заседании межведомственной комиссии привлекать арбитражного управляющего.

5. Выяснить истинные причины нарушений в сфере оплаты труда и принять меры по их устранению с учетом перспективного плана развития организации: организовать взаимодействие с органами занятости населения с целью трудоустройства работников, оказать содействие в погашении дебиторской задолженности, при необходимости, поставить вопрос о создании комиссии по трудовым спорам, вынести на рассмотрение межведомственной комиссии вопрос о предоставлении организации - должнику по заработной плате отсрочки по оплате налогов и сборов.

6. Принять иные возможные меры по устранению нарушений, а также причин и условий, способствовавших совершению нарушений, а также меры поддержки, в том числе возможность предоставления кредитов, субсидий.

Сведения  
о задолженности по заработной плате  
в подведомственных организациях  
за \_\_\_\_ г.

N п/п	Федераль ный орган исполните льной власти	Информация о задолженности по заработной плате									Информация о погашении задолженности по заработной плате								
		Количество подведомственных организаций, имеющих задолженность по зарплатной плате			Количество работников, перед которыми имеется задолженность			Сумма задолженности по зарплатной плате			Количество подведомственных организаций, полностью погасивших задолженность по зарплатной плате			Количество работников, перед которыми погашена задолженность			Сумма погашенной задолженности по зарплатной плате		
		1 месяц кварт ала	2 месяц кварт ала	3 месяц кварт ала	1 месяц кварт ала	2 месяц кварт ала	3 месяц кварт ала	1 меся ц кварт ала	2 месяц кварт ала	3 месяц кварт ала	1 меся ц кварт ала	2 месяц кварт ала	3 месяц кварт ала	1 месяц кварт ала	2 меся ц кварт ала	3 месяц кварт ала	1 месяц кварт ала	2 месяц кварт ала	3 месяц кварт ала
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Реестр  
подведомственных организаций, имеющих задолженность  
по заработной плате

По состоянию на \_\_\_\_ г.

N п/п	Федеральный орган исполнительной власти	Сведения о хозяйствующем субъекте			Задолженность на дату отчетного периода			Причина	Принятые	Планируемый
		наименование	Вид экономической деятельности	Финансово- экономическое состояние	"глубина" задолженности (мес.)	Сумма (тыс. руб.)	Количество работников			
1	2	3	4	5	6	7	8	15	16	17

ДОКУМЕНТЫ,  
ПОДЛЕЖАЩИЕ РАССМОТРЕНИЮ В ХОДЕ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ

При осуществлении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рекомендуется изучить следующие документы:

1. Штатное расписание (необходимо для изучения структуры, штатного состава и штатной численности организации; в штатном расписании указывается тарифная ставка (оклад), стимулирующие и компенсационные выплаты).

2. Коллективный договор (информация о наличии коллективного договора может быть получена в соответствующем органе по труду, осуществляющем регистрацию коллективных договоров), локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Изучение данных документов позволит выяснить действующую у работодателя систему оплаты труда, сроки выплаты заработной платы. В коллективном договоре, равно как и в локальных нормативных актах, могут быть установлены размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ). При этом, необходимо учесть, что если условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, то они, в силу ст. 9 ТК РФ, не подлежат применению.

Отсутствие у работодателя установленной системы оплаты труда является нарушением ст. 135 ТК РФ.

3. Правила внутреннего трудового распорядка (данный локальный нормативный акт является обязательным в деятельности работодателя; правила внутреннего трудового распорядка необходимы для определения установленного режима рабочего времени, сроков выплаты заработной платы и др.).

Отсутствие у работодателя Правил внутреннего трудового распорядка является нарушением ст. 189 ТК РФ.

4. Трудовые договоры работников с дополнительными соглашениями к ним, приказы о приеме на работу.

В соответствии с абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными условиями трудового договора. Отсутствие таких условий в трудовом договоре или их ненадлежащее установление нарушает трудовые права работника и ограничивает его право на защиту.

В частности, не допускается при установлении тарифной ставки или оклада (должностного оклада) в трудовом договоре делать ссылку лишь на штатное расписание без указания конкретного размера тарифной ставки или оклада, поскольку штатное расписание может быть изменено в одностороннем порядке работодателем, а изменение условий трудового договора возможно с согласия работника при заключении дополнительного соглашения к нему.

Помимо указанного, изучение трудовых договоров необходимо для установления действующих сроков выплаты заработной платы (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что заявление работника о согласии получать заработную плату 1 раз в месяц не освобождает работодателя от ответственности.

Также в трудовом договоре может содержаться условие о режиме рабочего времени,

изучить который необходимо для рассмотрения вопроса выработки работником нормы рабочего времени для начисления заработной платы не менее минимального размера оплаты труда, а также для установления факта сверхурочной работы.

Отсутствие в трудовых договорах указанных условий является нарушением [ч. 2 ст. 57, ч. 6 ст. 136 ТК РФ](#).

5. Соглашения сторон трудового договора (изучение данных документов необходимо для определения размера доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором ([ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ](#)).

Если работы выполняются не в рамках совмещения, а в рамках совместительства, то необходимо исследовать все документы в общем порядке, в том числе и трудовые договоры о работе по совместительству.

6. Документы по начислению и выплате заработной платы, расчета при увольнении, справки работодателя о наличии или отсутствии задолженности по заработной плате, расчета при увольнении (документами по начислению заработной платы могут быть расчетные ведомости, расчетно-платежные ведомости, расчетные листки работников и др.).

Изучение таких документов необходимо для установления полноты начисления заработной платы, которая включает в себя, помимо оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты ([ст. 129 ТК РФ](#)).

При рассмотрении вопроса выплаты расчета при увольнении необходимо изучить также записку-расчет при прекращении трудового договора для установления размера и правильности расчета компенсации за дни неиспользованного работником отпуска.

7. Документы по выплате заработной платы, расчета при увольнении (платежные ведомости, расчетно-платежные ведомости, расходно-кассовые ордера, платежные поручения о перечислении денежных средств на счет работника через банк и др.) позволяют установить размер и сроки произведенных выплат работнику.

Несвоевременная выплата заработной платы или наличие задолженности по заработной плате является нарушением [ч. 2 ст. 22, ч. 6 ст. 136 ТК РФ](#).

8. Табель учета рабочего времени (или иной документ по учету рабочего времени).

При рассмотрении вопроса о полноте начисления и выплаты заработной платы (не менее минимального размера оплаты труда, оплата сверхурочной работы, работы в выходной и нерабочий праздничный день) необходимо изучить табель учета рабочего времени (для установления времени, фактически отработанного работником в соответствующем месяце). Минимальный размер оплаты труда гарантирован в том случае, если работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда.

При рассмотрении вопроса о выплате расчета при увольнении табель учета рабочего времени позволит разрешить имеющий существенное значение вопрос о работе работника в день увольнения. В случае, если работник в день увольнения не работал, то обязанность работодателя по выплате расчета при увольнении возникнет не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Отсутствие со стороны работодателя надлежащего учета времени, фактически отработанного каждым из работников, является нарушением [ч. 4 ст. 91 ТК РФ](#).

9. Отчет о проведении специальной оценки условий труда или действующие карты аттестации рабочих мест.

Изучение указанных документов позволит установить:

- перечень рабочих мест, при работе на которых предоставляется сокращенная продолжительность рабочего времени (полученная информация о сокращенной продолжительности рабочего времени необходима при рассмотрении вопроса выработки работником нормы рабочего времени для начисления заработной платы не менее минимального размера оплаты труда, а также установления факта сверхурочной работы);

- перечень рабочих мест, при работе на которых предусмотрен повышенный размер оплаты труда (информация необходима при рассмотрении вопроса о полноте начисления заработной платы). Гарантированный государством минимальный размер повышенной оплаты труда



работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада);

- перечень рабочих мест, при работе на которых предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Указанная информация необходима при рассмотрении вопроса о начислении компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника, а также полноты предоставления и оплаты отпуска.

Отсутствие у работодателя проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда является нарушением [ст. 212](#) ТК РФ, а также Федерального [закона](#) от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

10. Приказы об увольнении работников (они необходимы для установления факта прекращения трудовых договоров и даты увольнения работников).

11. Приказ об утверждении формы расчетного листка, изданный с учетом мнения представительного органа работников, расчетные листки работников (указанные документы необходимы для рассмотрения вопроса правильности извещения работников о составных частях их заработной платы).

Отсутствие у работодателя утвержденной формы расчетного листка, согласованной с представительным органом работников, является нарушением [ч. 2 ст. 136](#) ТК РФ.

Приказы о предоставлении отпуска работникам, записка-расчет о предоставлении отпуска работникам, документы по оплате отпуска (указанные документы позволяют установить период отпуска, произведенный расчет причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему отпуска, а также своевременность оплаты отпуска).

12. Письменный отказ работодателя от присоединения к соглашению при наличии территориального, регионального, отраслевого (межотраслевого) соглашений. В указанных соглашениях содержатся, как правило, условия оплаты труда, улучшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Необходимо учитывать, что соглашение распространяет свое действие на всех работодателей, не отказавшихся в установленном порядке от присоединения к соглашению.

Невыполнение работодателем требований заключенных соглашений, коллективных договоров будет являться нарушением [ч. 2 ст. 22](#) ТК РФ.

При наличии задолженности по выплате заработной платы, расчета при увольнении, оплате отпуска рекомендуется запросить объяснения от должностных лиц организации (руководитель, главный бухгалтер) о причинах образования задолженности, по возможности, с приложением подтверждающих документов.

Поскольку при принятии ряда решений учитывается мнение представительного органа работников ([ч. 4 ст. 135](#), [ч. 2 ст. 136](#), [ч. 1 ст. 190](#) ТК РФ), необходимо выяснить вопрос о наличии представительного органа работников в организации.

При наличии информации о задолженности по заработной плате, в необходимых случаях, рекомендовано рассматривать и другие вопросы, связанные с выплатами:

1. Начисление и выплата работникам пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком (для полного и всестороннего рассмотрения указанного вопроса необходимо затребовать табели учета рабочего времени, приказы о предоставлении отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком, листки нетрудоспособности, документы по расчету пособия, документы по выплате указанных пособий).

В соответствии с [ч. 1 ст. 15](#) Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" назначение пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком осуществляется в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется страхователем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

Несвоевременная или не в полном размере оплата пособия по временной нетрудоспособности является нарушением [ст. 183](#) ТК РФ, а в отношении пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком - [ст. 255, 256](#) ТК РФ.

2. Сохранение за работниками, направленными в служебную командировку, среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Для рассмотрения данного вопроса необходимо затребовать табель учета рабочего времени, приказы о направлении работников в командировки, документы о выдаче денежного аванса на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), авансовые отчеты.

3. Выплата увольняемым работникам выходного пособия при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также в иных случаях, указанных в [ч. 3 ст. 178](#) ТК РФ.

При рассмотрении указанного вопроса, в первую очередь, необходимо затребовать и изучить приказы об увольнении работников с целью установления оснований их увольнения. При наличии работников, уволенных по основаниям, указанным в [ст. 178](#) ТК РФ, рекомендуется рассмотреть документы по начислению и выплате выходного пособия и сроках выплаты такого пособия.

Несвоевременная выплата выходного пособия будет являться нарушением [ст. 178](#) ТК РФ.

4. Выплата денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

---