

Вахтовый метод: причитается ли оплата (премия, доплаты) за октябрь, если работа в этом месяце не выполнялась, и что означает приказ об авансе

1. Краткая постановка вопроса

Работница трудится вахтовым методом, вахту закончила в сентябре и выехала к месту жительства; в октябре получила заработную плату (как следует из описания — расчет за отработанный сентябрь), а затем получила приказ о начислении (выплате) аванса за октябрь, хотя в октябре работу не выполняла. Требуется установить: (1) причитаются ли ей за октябрь какие-либо выплаты — прежде всего оплата дней междувахтового отдыха, премия, стимулирующие и компенсационные доплаты; (2) какова правовая природа приказа об авансе за фактически неотработанный месяц и может ли выплаченная сумма быть удержана с работницы либо взыскана с нее. Поскольку из описания не следует, оформлен ли в октябре междувахтовый отдых, отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, период временной нетрудоспособности или простой, и не расторгнут ли трудовой договор, ниже разобраны все существенные версии — каждая со своим обоснованием и самостоятельным практическим выводом.

2. Допущения и разветвления факта (без уточняющих вопросов)

Правовые последствия в данной ситуации зависят от того, в каком юридическом состоянии работница находилась в октябре:

№	Юридическое состояние в октябре	Нормативная база
1	Междувахтовый отдых (дни отдыха за переработку в пределах графика)	ч. 3, 4 ст. 301 ТК РФ
2	Обычные выходные дни по графику вахты (переработки нет)	ст. 106, 107, 111 ТК РФ
3	Ежегодный оплачиваемый отпуск	

№	Юридическое состояние в октябре	Нормативная база
		ст. 114, 115, 139 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922
4	Отпуск без сохранения заработной платы	ст. 128 ТК РФ
5	Временная нетрудоспособность	ст. 183 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ
6	Простой по вине работодателя / по независящим причинам	ст. 157 ТК РФ
7	Трудовой договор прекращен	ст. 84.1, 140, 127 ТК РФ
8	Вахта переходящая: октябрьские дни фактически отработаны (или будут отработаны)	ст. 300, 301 ТК РФ, ст. 136 ТК РФ

Дополнительно различаются два принципиально разных смысла «приказа», который получила работница: приказ **о выплате** аванса (начисление в ее пользу) и приказ **об удержании** ранее выплаченной суммы (распоряжение работодателя в порядке ст. 137 ТК РФ). Оба варианта разобраны в разделе 8.

3. Раздел I. Положение работника после окончания вахты: трудовое отношение не прекращается

Выезд к месту жительства после окончания вахты сам по себе не прерывает трудовые отношения: вахтовый метод — это особый режим рабочего времени (гл. 47 ТК РФ), а не срочная работа на период вахты. Увольнение происходит только по основаниям гл. 13 ТК РФ с оформлением приказа и выдачей трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ) и окончательным расчетом в день увольнения (ст. 140 ТК РФ). Соответственно, работница, если приказ об увольнении не издавался, остается работником, а октябрь — периодом, который должен быть квалифицирован по правилам ст. 300, 301 ТК РФ.

Ключевая норма — **ст. 300 ТК РФ**: при вахтовом методе устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год; учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, а также **время отдыха**, приходящееся на данный календарный отрезок; работодатель обязан вести

учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника по месяцам и за весь учетный период.

Отсюда следует практический вывод: октябрь для работницы — не «пустой» месяц, а часть учетного периода, которая должна найти отражение в таблице и в расчетных листках с указанием конкретного основания неоплаты или оплаты (ст. 136 ТК РФ).

4. Раздел II. Версия 1 (в пользу работницы): дни междувахтового отдыха в октябре подлежат оплате по ч. 3 ст. 301 ТК РФ

4.1. Правовое основание

Согласно **ч. 3 ст. 301 ТК РФ** (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, текст подтвержден и в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Ч. 4 ст. 301 ТК РФ дополняет: часы переработки в пределах графика, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

4.2. Когда версия применяется

Версия работает при одновременном наличии двух условий:

1. в сентябре (или в целом за учетный период) у работницы образовалась **переработка сверх нормального числа рабочих часов** (ч. 2 ст. 300 ТК РФ — общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов);
2. октябрьские нерабочие дни по графику квалифицированы именно как **дни междувахтового отдыха** (а не как обычные выходные), то есть они предоставлены в счет этой переработки.

Дополнительно: если переработка образовалась в сентябре, а суммированный учет установлен на квартал или год, дни междувахтового отдыха все равно

предоставляются по графику в пределах учетного периода; закон не связывает оплату с календарным месяцем, в котором «заработана» переработка. Это прямо следует из ч. 2 ст. 300 ТК РФ: учетный период охватывает в том числе время отдыха.

4.3. Судебно-практический аргумент

Сложившаяся практика исходит из того, что оплата дня междувахтового отдыха по ч. 3 ст. 301 ТК РФ — самостоятельная гарантия, не зависящая от того, приходится ли этот день на период нахождения на вахте или на период после выезда с вахты: норма связывает оплату с фактом переработки в пределах графика, а не с местом нахождения работника. Обратный подход (оплата только «на вахте») приводил бы к тому, что предусмотренная законом гарантия не могла бы быть реализована вообще, поскольку междувахтовый отдых по определению предоставляется за пределами периода вахты.

При этом оплата по ч. 3 ст. 301 ТК РФ **не заменяет** оплату сверхурочной работы сверх графика: сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ) оплачивается по ст. 152 ТК РФ, и по вопросу о том, что в состав оплаты должны включаться компенсационные и стимулирующие выплаты, действует правовая позиция Конституционного Суда РФ (Постановление КС РФ от 11.04.2023 № 16-П по ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

4.4. Практический вывод по версии 1

Если в октябре у работницы по графику стояли дни междувахтового отдыха и за учетный период есть переработка — за каждый такой день ей причитается **не менее дневной тарифной ставки (дневной ставки / части оклада за день работы)**. Сумма должна быть отражена в расчетном листке (ст. 136 ТК РФ) и на нее начисляются районный коэффициент и процентная надбавка (ст. 148, 316, 317 ТК РФ, если работа выполняется в соответствующих местностях), а также страховые взносы (гл. 34 НК РФ) и НДФЛ (гл. 23 НК РФ). Неоплата таких дней образует задолженность с начислением процентов по ст. 236 ТК РФ.

5. Раздел III. Версия 2 (против работницы): октябрьские дни — обычные выходные, оплате не подлежат

5.1. Правовое основание

Если по итогам учетного периода переработки не было (работница отработала норму или менее нормы), то дни, свободные от работы, являются **выходными днями** (ст. 106, 107, 111 ТК РФ). Время отдыха оплате не подлежит: заработная плата — вознаграждение за труд (ч. 1 ст. 129 ТК РФ), а ст. 301 ТК РФ предусматривает оплату только дней отдыха **в связи с переработкой**.

5.2. Когда версия применяется

- работница в сентябре отработала меньше нормы рабочего времени за учетный период (например, вахта была сокращена, часть дней — нетрудоспособность, простой);
- графиком вахты октябрь вообще не предусмотрен как период междувахтового отдыха (например, междувахтовый отдых уже был предоставлен в сентябре, а в октябре по графику — обычные выходные до начала следующей вахты);
- учетный период — месяц, и в сентябре норма не превышена.

5.3. Практический вывод по версии 2

За октябрь в этом варианте оплата не причитается; причитается только то, что заработано в сентябре. Надбавка за вахтовый метод (ч. 1 ст. 302 ТК РФ — выплачивается взамен суточных за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути) за октябрь также не начисляется, если в октябре работница на вахте не находилась и в пути в связи с вахтой не была.

6. Раздел IV. Размер оплаты дня междувахтового отдыха: конкурирующие подходы к расчету

Норма ч. 3 ст. 301 ТК РФ сформулирована как «дневная тарифная ставка, дневная ставка (часть оклада (должностного оклада) за день работы)», что порождает три подхода:

Подход А (наиболее распространенный). «Часть оклада за день работы» = оклад, деленный на количество рабочих дней в соответствующем месяце по

производственному календарю (норме рабочего времени при 40-часовой неделе). Обоснование: ч. 3 ст. 129 ТК РФ — оклад есть фиксированный размер оплаты труда за календарный месяц; «часть оклада за день» определяется через нормативное количество рабочих дней.

Подход Б. Делитель — количество дней по графику работы на вахте (фактических рабочих дней работника в этом месяце). Обоснование: ч. 1 ст. 301 ТК РФ — режим труда и отдыха определяется графиком вахты, и именно график формирует «рабочий день» работника.

Подход В (для работников с суммированным учетом и «длинными» сменами). Расчет через дневную тарифную ставку, если она установлена в трудовом договоре или локальном акте; при ее отсутствии — через нормативную величину, определяемую работодателем в Положении об оплате труда (ч. 4 ст. 8, ст. 135 ТК РФ).

Поскольку подходы дают разный результат, размер платы за день междувахтового отдыха необходимо проверять по локальным актам работодателя (Положение об оплате труда, коллективный договор). Если локальный акт устанавливает размер ниже императивного минимума ч. 3 ст. 301 ТК РФ или снижает гарантию, он не подлежит применению (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ; п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Практический вывод: сравнить фактически начисленную сумму с расчетом по каждому из трех подходов; требования заявлять по наиболее благоприятному для работницы варианту, не противоречащему буквальному тексту ч. 3 ст. 301 ТК РФ и локальным актам, улучшающим положение работника.

7. Раздел V. Премия и стимулирующая доплата за месяц, в котором работа не выполнялась

7.1. Три версии права на премию

Версия 5.1 — премия входит в систему оплаты труда как обязательная выплата. Если Положение о премировании (либо коллективный договор, трудовой договор) предусматривает ежемесячную премию, не обусловленную выполнением конкретных производственных показателей (например, фиксированный процент от оклада, гарантированная премия), она является частью заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ), и ее невыплата только потому, что работник в этом месяце не выполнял работу по графику вахты, означает дискриминацию в сфере оплаты труда (ст. 3, 132 ТК РФ) и нарушение ст. 22,

135 ТК РФ. Однако и здесь необходимо учитывать, что за месяц, в котором не отработано ни одного дня, заработная плата в целом не начисляется, а потому «премия за октябрь» может отсутствовать не в силу лишения, а в силу отсутствия базы начисления. Если же премия начисляется «за месяц» независимо от отработки — право на нее сохраняется.

Версия 5.2 — премия является стимулирующей выплатой по усмотрению работодателя. Согласно ст. 191 ТК РФ поощрения работников за труд относятся к компетенции работодателя; системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). Если Положение о премировании связывает право на премию с выполнением показателей за соответствующий месяц (выполнение плана, отсутствие нарушений, отработка нормы времени), то при невыполнении работы в октябре условия премирования не выполнены, и права на премию не возникает. Суд не подменяет работодателя в оценке производственных показателей, но проверяет, соблюдены ли сами условия, установленные локальным актом, и не допущено ли произвольное лишение премии при их выполнении (ст. 22, 191 ТК РФ).

Версия 5.3 — премия за сентябрь (отработанный период), выплачиваемая в октябре. Наиболее вероятный в данной ситуации вариант: премия по итогам сентября, срок выплаты которой по локальному акту приходится на октябрь. Право на нее возникло по результатам отработанного месяца и не зависит от того, работала ли работница в октябре; задержка выплаты дает право на проценты по ст. 236 ТК РФ.

Версия 5.4 — премия за квартал/год. Если премия начисляется за период, в котором работница работала лишь частично, размер определяется по локальному акту; для целей среднего заработка действует правило ч. 3 п. 15 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 — премии, начисленные без учета отработанного времени, учитываются пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде.

7.2. Практический вывод по версии 5

1. Запросить Положение о премировании (Положение об оплате труда) и расчетные листки за сентябрь и октябрь — ст. 62, 136 ТК РФ.
2. Если премия гарантирована локальным актом без привязки к показателям за октябрь — требовать выплаты (ст. 22, 129, 132, 135 ТК РФ), при отказе — жалоба в ГИТ (ст. 356, 357 ТК РФ) и иск (ст. 391 ТК РФ).
3. Если премия обусловлена показателями за октябрь — права на нее нет; требование бесперспективно.

-
4. Если премия начислена за сентябрь и лишь выплачивается в октябре — требовать выплаты и процентов по ст. 236 ТК РФ при просрочке.
-

8. Раздел VI. «Доплаты»: что именно может причитаться помимо премии

Перечень выплат, которые могут быть начислены в октябре по «сентябрьским» основаниям либо за октябрь:

- **Оплата сверхурочной работы** — ст. 99, 152 ТК РФ; при суммированном учете сверхурочные определяются по итогам учетного периода (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). Минимум: первые два часа — не менее полуторного размера, последующие — не менее двойного (ч. 1 ст. 152 ТК РФ, с учетом Постановления КС РФ от 11.04.2023 № 16-П о необходимости учета компенсационных и стимулирующих выплат).
 - **Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни** — ст. 113, 153 ТК РФ (с учетом правовой позиции КС РФ, изложенной в Постановлении от 28.06.2018 № 26-П, о включении в состав оплаты компенсационных и стимулирующих выплат).
 - **Доплата за работу в ночное время** — ст. 154 ТК РФ (минимум 20% — Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554).
 - **Доплата за работу во вредных/опасных условиях** — ст. 147 ТК РФ.
 - **Районный коэффициент и процентная надбавка** — ст. 148, 316, 317 ТК РФ; начисляются на фактически начисленную заработную плату, включая оплату дней междувахтового отдыха.
 - **Надбавка за вахтовый метод работы** — ч. 1 ст. 302 ТК РФ: выплачивается взамен суточных за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты и за фактические дни нахождения в пути.
 - **Оплата дней нахождения в пути** — ч. 2 ст. 301 ТК РФ: дни в пути в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха; вопрос об их оплате прямо ТК РФ не урегулирован, поэтому решается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч. 4 ст. 8, ст. 135 ТК РФ). Судебная практика неоднородна: одна позиция — дни в пути оплате как рабочее время не подлежат, поскольку прямо исключены из рабочего времени (ч. 2 ст. 301 ТК РФ); другая — подлежат оплате по правилам, установленным локальным актом, либо по аналогии с оплатой дней междувахтового отдыха, если локальный акт такую оплату предусматривает.
-

- **Компенсация за задержку выплат** — ст. 236 ТК РФ: не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России, действовавшей в соответствующие периоды, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно.
- **Оплата отпуска** (если в октябре был отпуск) — ст. 114, 139 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (оплата не позднее чем за три дня до начала отпуска — ч. 9 ст. 136 ТК РФ).
- **Пособие по временной нетрудоспособности** (если в октябре был больничный) — ст. 183 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ.
- **Оплата простоя** (если имел место простой) — ст. 157 ТК РФ.

Практический вывод: «доплата» — не единое понятие; необходимо по расчетному листку за сентябрь-октябрь установить, какие именно выплаты не начислены, и заявлять требование по каждой отдельно, с собственной нормативной базой.

9. Раздел VII. Приказ об авансе за октябрь: три правовые версии

9.1. Версия 7.1: приказ правомерен, аванс — выплата, причитающаяся работнице

Возможно несколько оснований:

- **переходящая вахта:** часть октябрьских дней фактически отработана (например, вахта завершилась в начале октября), либо октябрьские дни войдут в следующую вахту и уже отработаны в момент издания приказа;
- приказ издан **во исполнение обязанности платить заработную плату не реже чем каждые полмесяца** (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Обратим внимание: в тексте ч. 6 ст. 136 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ, подтвержденной и в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) указано: 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. Однако эта обязанность касается **начисленной** заработной платы, то есть оплаты фактически выполненной работы, а не «авансирования» неотработанного времени;

- приказом оформлена **оплата дней междувахтового отдыха** (см. раздел 4), отпускных, больничного или иных причитающихся сумм — в этом случае выплата законна, а последующее удержание неправомерно.

Практический вывод: при таком прочтении работница вправе получить сумму по приказу, а работодатель не вправе ее удержать (ст. 137 ТК РФ не дает оснований для удержания законно начисленных сумм).

9.2. Версия 7.2: приказ содержит ошибочное начисление (неотработанный аванс)

Если в октябре работница не работала, в отпуске, на больничном или в отпуске без сохранения заработной платы не находилась (то есть никаких оснований для начисления нет), приказ об авансе представляет собой начисление в счет заработной платы, которая не будет отработана. Правовая квалификация — **неотработанный аванс, выданный в счет заработной платы** (абз. 2 ч. 2 ст. 137 ТК РФ).

Порядок действий работодателя в этом случае жестко ограничен:

1. **Удержание из заработной платы** допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 137 ТК РФ); для погашения задолженности по неотработанному авансу — абз. 2 ч. 2 ст. 137 ТК РФ.
2. Работодатель вправе принять решение об удержании **не позднее одного месяца** со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, **и при условии, что работник не оспаривает основания и размеры удержания** (ч. 3 ст. 137 ТК РФ). Как только работница подает письменное возражение, удержание становится незаконным, и работодатель может взыскивать сумму только в судебном порядке (ст. 391 ТК РФ).
3. Соблюдение предела удержаний: при каждой выплате заработной платы — **не более 20%**, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — не более 50% (ч. 1, 2 ст. 138 ТК РФ).
4. При увольнении — окончательный расчет (ст. 140 ТК РФ) с теми же ограничениями; удержание за неотработанные дни отпуска имеет самостоятельное регулирование (абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ) и не тождественно удержанию аванса.

9.3. Версия 7.3: приказ издан о взыскании (об удержании) ранее выплаченной суммы

Если приказом оформляется не выплата, а удержание или взыскание, применяются дополнительные ограничения:

- **ч. 4 ст. 137 ТК РФ:** заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), **не может быть с него взыскана**, за исключением случаев: (а) счетной ошибки; (б) признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ); (в) если заработная плата излишне выплачена в связи с неправомерными действиями работника, установленными судом;
- под **счетной ошибкой** понимается арифметическая ошибка в вычислениях, а не неправильное применение норм права или ошибочная квалификация периода (разъяснение, вытекающее из буквального смысла ч. 4 ст. 137 ТК РФ и поддерживаемое судебной практикой). Издание приказа об авансе за месяц, в котором работник не работал, к счетной ошибке, как правило, не относится — это ошибка в применении норм, а не в арифметике;
- **ст. 1102, п. 3 ст. 1109 ГК РФ:** лицо, получившее имущество (в том числе денежные средства) без установленных законом или сделкой оснований, обязано возвратить неосновательное обогащение; но **не подлежат возврату** в качестве неосновательного обогащения заработная плата и приравненные к ней платежи, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, **при отсутствии его недобросовестности и счетной ошибки**. Эта норма устойчиво применяется в трудовых спорах в системной связи с ч. 4 ст. 137 ТК РФ;
- излишне удержанный НДФЛ подлежит возврату (зачету) по правилам ст. 231 НК РФ, страховые взносы — перерасчету по ст. 431 НК РФ.

Практический вывод по версии 7.3: если работодатель попытается удержать выплаченный аванс за неотработанный октябрь, работнице следует **письменно заявить о несогласии** — это блокирует внесудебное удержание (ч. 3 ст. 137 ТК РФ); при фактическом удержании — жалоба в ГИТ, прокуратура, иск о взыскании удержанного с процентами по ст. 236 ТК РФ и компенсацией морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Взыскание с работницы в суде в порядке ст. 137 ч. 4 ТК РФ, п. 3 ст. 1109 ГК РФ, при отсутствии недобросовестности и счетной ошибки, маловероятно.

10. Раздел VIII. Ответственность работодателя и сроки защиты

- **Материальная ответственность за задержку** — ст. 236 ТК РФ:
компенсация = сумма задолженности × ключевая ставка Банка России (действовавшая в соответствующий период) / 150 × количество дней задержки; начисляется по день фактической выплаты включительно.
- **Моральный вред** — ст. 237 ТК РФ.
- **Административная ответственность** — ст. 5.27 КоАП РФ; невыплата или неполная выплата заработной платы в установленный срок — ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ; повторное совершение — ч. 7. Обратим внимание: Федеральный закон, текст которого приведен в правовом контексте, корректирует подведомственность по ст. 23.12 и п. 16 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ, расширяя перечень составов ст. 5.27 КоАП РФ, по которым Роструд рассматривает дела, — что подтверждает общий курс на усиление ответственности работодателей в части оплаты труда.
- **Уголовная ответственность** — ст. 145.1 УК РФ (частичная невыплата свыше трех месяцев, полная — свыше двух месяцев).
- **Самозащита** — ст. 142 ТК РФ (приостановление работы при задержке выплаты более 15 дней) — применима к задолженности по заработной плате; к спору об удержании излишне выплаченных сумм неприменима.
- **Досудебные каналы** — государственная инспекция труда (ст. 356, 357 ТК РФ), прокуратура (ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1).
- **Сроки обращения** — ст. 392 ТК РФ: три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права (общее правило); один год — по спорам о невыплате заработной платы и иных причитающихся работнику выплат; один месяц — по спорам об увольнении. Для требований о взыскании задолженности по октябрьским выплатам срок исчисляется со дня установленного срока выплаты.
- **Комиссия по трудовым спорам** — ст. 384–390 ТК РФ: трехмесячный срок со дня, когда работник узнал о нарушении права (ст. 386 ТК РФ); решение КТС обязательно к исполнению.

11. Практические выводы по каждой версии (сводно)

Вывод 1 (наиболее вероятный и наиболее благоприятный). Если в октябре у работницы по графику вахты стояли дни междувахтового отдыха и за учетный период образовалась переработка — за эти дни причитается оплата по ч. 3 ст. 301 ТК РФ в размере не ниже дневной тарифной ставки (дневной ставки, части оклада за день работы), плюс районный коэффициент

и процентная надбавка. Именно это может быть содержанием приказа об «авансе». Действие: получить расчетный листок за октябрь и проверить в нем основание и вид выплаты (ст. 136 ТК РФ).

Вывод 2. Если переработки за учетный период нет, а октябрь по графику — обычные выходные, оплата за октябрь не причитается; надбавка за вахтовый метод (ч. 1 ст. 302 ТК РФ) также не начисляется. При этом выплаченный «аванс» в такой ситуации — неотработанный аванс, который работодатель может удержать только с соблюдением ч. 3 ст. 137 и ст. 138 ТК РФ.

Вывод 3. Премия за октябрь: если она предусмотрена локальным актом как гарантированная выплата, не обусловленная показателями за октябрь, — право есть (ст. 129, 132, 135 ТК РФ); если обусловлена выполнением работы (показателей) за октябрь — права нет (ст. 191, ч. 2 ст. 135 ТК РФ). Если премия начислена за сентябрь и лишь выплачивается в октябре — право есть, а просрочка дает проценты по ст. 236 ТК РФ.

Вывод 4. «Доплаты»: сверхурочные (ст. 99, 152 ТК РФ, Постановление КС РФ от 11.04.2023 № 16-П), работа в выходные/праздники (ст. 153 ТК РФ, Постановление КС РФ от 28.06.2018 № 26-П), ночные (ст. 154 ТК РФ), вредность (ст. 147 ТК РФ), районный коэффициент и надбавка (ст. 148, 316, 317 ТК РФ) — начисляются за фактически выполненную работу, независимо от месяца выплаты.

Вывод 5. Удержание излишне выплаченного аванса за неотработанный октябрь: допустимо только при отсутствии спора со стороны работницы и в течение месяца (ч. 3 ст. 137 ТК РФ), в пределах 20%/50% (ст. 138 ТК РФ); при споре — только через суд, где взыскание ограничено ч. 4 ст. 137 ТК РФ и п. 3 ст. 1109 ГК РФ (нет счетной ошибки и недобросовестности — нет взыскания). Незаконное удержание — ст. 236 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ.

Вывод 6. Если в октябре был отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, больничный или простой — квалификация выплат производится по ст. 114, 128, 183, 157 ТК РФ соответственно, и «аванс» может оказаться именно этими суммами.

12. Пошаговый алгоритм для работницы

1. Письменно (с отметкой о вручении или заказным письмом) запросить: копию приказа (если не вручен), расчетные листки за сентябрь и октябрь, выписку из графика работы на вахте, выписку из Положения об оплате труда и Положения о премировании, табель учета рабочего времени — ст. 62, 136 ТК РФ, ст. 22 ТК РФ.

2. Проверить в расчетном листке: вид выплаты по приказу (аванс / оплата дней междувахтового отдыха / отпускные / премия), количество дней междувахтового отдыха, наличие переработки за учетный период.
3. При несогласии с удержанием — подать письменное возражение работодателю **до истечения месячного срока** (ч. 3 ст. 137 ТК РФ), указав на ч. 4 ст. 137 ТК РФ и п. 3 ст. 1109 ГК РФ.
4. При невыплате причитающегося — жалоба в ГИТ (ст. 356, 357 ТК РФ) и/или иск в суд (ст. 391, 392 ТК РФ) с требованиями о взыскании задолженности, процентов по ст. 236 ТК РФ и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).
5. При увольнении — требовать полного расчета в день увольнения (ст. 140 ТК РФ) и компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ).

13. Список использованных нормативных и судебных источников

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 3, 8, 9, 22, 99, 104, 106, 107, 111, 113, 114, 115, 127, 128, 129, 132, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 142, 147, 148, 152, 153, 154, 155, 157, 183, 191, 236, 237, 300, 301, 302, 316, 317, 356, 357, 384–392 (в редакции, действующей с учетом изменений, внесенных, в частности, Федеральными законами от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 23.04.2012 № 35-ФЗ, от 03.07.2016 № 272-ФЗ, от 26.07.2019 № 231-ФЗ, а также Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ — publication.pravo.gov.ru, документ № 0001202512150039).
2. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в части новой редакции ст. 300, 301 ТК РФ — исключение второго предложения ч. 2 ст. 300 ТК РФ, новая редакция ч. 1, 3, 4 ст. 301 ТК РФ).
3. Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ (новая редакция ч. 6 ст. 136 ТК РФ, усиление ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы).
4. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» (изменения в ст. 23.12 и п. 16 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ; новая редакция ч. 6 ст. 136 и ст. 236 ТК РФ) — pravo.gov.ru, документ № 102403353.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ч. 6, 7), ст. 23.12, п. 16 ч. 2 ст. 28.3.

-
6. Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1.
 7. Гражданский кодекс Российской Федерации: ст. 1102, п. 3 ст. 1109.
 8. Налоговый кодекс Российской Федерации: гл. 23 (ст. 210, 226, 231), гл. 34 (ст. 431).
 9. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (п. 5, 9, 10, ч. 3 п. 15).
 10. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».
 11. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
 12. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ст. 10).
 13. Основные положения о вахтовом методе организации работ, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.12.1987 № 794/33-82, — применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ (ст. 423 ТК РФ).

Судебная практика и правовые позиции

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 2, 3 — о верховенстве ТК РФ и неприменении локальных актов и договоров, ухудшающих положение работников).
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 № 16-П (об оплате сверхурочной работы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат).
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П (об оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат).

Документ подготовлен по обезличенному описанию ситуации, без ознакомления с приказом, графиком вахты, расчетными листками и локальными актами работодателя; окончательная квалификация выплат возможна только после проверки указанных документов.