

Законна ли выплата заработной платы только безналичным способом в государственном учреждении

1. Краткая постановка вопроса

Работник государственного (бюджетного) учреждения получает заработную плату исключительно путём перечисления на банковскую карту; наличные по месту работы не выдаются вообще. Ситуация осложняется тем, что у ряда работников банковские счета арестованы судебными приставами по взысканиям (в том числе по долгам за ЖКУ), и зачисляемая заработная плата списывается, оставляя человека без средств. Требуется установить: (а) правомерен ли «только безнал» как безусловная модель выплаты; (б) какие условия делают безналичную выплату законной; (в) вправе ли работник требовать наличных по месту работы либо перечисления в иную кредитную организацию; (г) какие средства защиты есть у работника-должника, чей счёт арестован. Раскрываются все существенные версии толкования, поскольку единой нормы, прямо отвечающей на вопрос, в ТК РФ нет, а практика расходится.

2. Базовые нормы: как закон определяет способ выплаты заработной платы

2.1. Две формы выплаты, предусмотренные ст. 136 ТК РФ

Часть 3 ст. 136 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) устанавливает:

*«Заработная плата выплачивается работнику, как правило, **в месте выполнения им работы** либо **переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника**, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об*

изменении реквизитов... не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы».

Ключевые юридически значимые элементы нормы: 1. закон называет **две** формы: наличную (по месту работы) и безналичную; 2. безналичная форма обставлена **двумя** условиями: (i) кредитная организация должна быть **указана в заявлении работника**; (ii) порядок перевода определяется **коллективным договором или трудовым договором**; 3. закон **не** устанавливает безналичную форму как единственно возможную и не даёт работодателю права выбирать форму в одностороннем порядке.

ТК РФ закрепляет также обязанность работодателя выплачивать заработную плату в полном размере и в установленные сроки (ст. 22 ТК РФ), запрет ухудшения положения работника соглашениями и локальными актами (ст. 8, 9 ТК РФ), принцип выплаты заработной платы лично работнику (ст. 136 ТК РФ) и запрет принудительного труда (ст. 2, 4 ТК РФ).

2.2. Письменное заявление работника — не формальность, а условие

Конструкция нормы («переводится в кредитную организацию, **указанную в заявлении работника**») означает, что банк-получатель определяется работником, а не работодателем. Отсутствие заявления работника лишает безналичную модель одного из обязательных элементов. Показательно, что даже при уже действующей «зарплатной» схеме закон сохраняет за работником одностороннее право **заменить** кредитную организацию (абз. 2 ч. 3 ст. 136 ТК РФ) — с уведомлением за 15 календарных дней.

2.3. Второе условие: коллективный договор или трудовой договор

Слова «на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором» означают, что сам факт безналичной выплаты как модели должен иметь договорное основание. Позиция «зарплата перечисляется потому, что так решила бухгалтерия / такова ведомственная практика», нормативного основания не имеет. Локальный акт (например, положение об оплате труда) сам по себе также не может подменить собою коллективный или трудовой договор, а тем более — ухудшить положение работника по сравнению с ТК РФ (ст. 8, 9 ТК РФ).

2.4. Международный стандарт: Конвенция МОТ № 95

Конвенция МОТ № 95 об охране заработной платы 1949 г. (ратифицирована и действует для Российской Федерации) в ст. 3 допускает выплату заработной платы в форме банковских чеков, почтовых или денежных переводов **лишь при одновременном соблюдении двух условий**: такая форма введена законом, коллективным договором или арбитражным решением **и** заинтересованный работник дал на это согласие. Статья 5 Конвенции допускает удержания из заработной платы только в порядке и пределах, установленных национальным законодательством. Таким образом, «безусловный безнал» расходится не только с ТК РФ, но и с международным обязательством Российской Федерации: требуется согласие работника.

2.5. Значение оговорки «как правило»

Формулировка «*как правило*, в месте выполнения им работы» иногда трактуется работодателями как позволяющая отступить от наличной формы. Однако логика нормы обратная: общее правило — выдача по месту работы; исключение — перевод в банк, но только в порядке, указанном в заявлении работника и договоре. Оговорка «как правило» адресована прежде всего ситуациям, когда выплата наличными технически невозможна (например, работник работает дистанционно, отдельного рабочего места нет), и не создаёт у работодателя свободы усмотрения.

3. Версия 1. «Только безнал» правомерен как общая модель выплаты

Содержание позиции. В государственном учреждении кассовое обслуживание и выплата заработной платы централизованы; наличные выплаты прямо не предусмотрены; работник, давая при приёме на работу заявление об открытии счёта (или подписывая трудовой договор с условием о безналичной выплате), выразил согласие. Следовательно, отказ выплачивать наличные правомерен, а работодатель не обязан открывать кассу «под одного работника».

Нормативная аргументация сторонников позиции. Ч. 3 ст. 136 ТК РФ прямо допускает безналичную форму; выбор кредитной организации — это лишь «способ исполнения», который стороны определяют в трудовом договоре; для работников бюджетной сферы действует дополнительное требование о национальных платёжных инструментах (ст. 30.5 Федерального закона от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платёжной системе»); кассовые

операции учреждения регулируются Указанием Банка России от 11.03.2014 № 3210-У.

Условия применимости (когда версия действительно работает): - в трудовом договоре работника **или** в коллективном договоре учреждения есть прямое условие о безналичной выплате, и оно не ухудшает положение работника (ст. 8, 9 ТК РФ); - работником подано письменное заявление с указанием конкретной кредитной организации и реквизитов счёта; - работник не заявлял требования о выплате по месту работы и не отзывал согласие.

Практический вывод по версии. Как **универсальное оправдание** («мы бюджетное учреждение, поэтому всегда только безнал») позиция несостоятельна: она выводит из ч. 3 ст. 136 ТК РФ то, чего в ней нет, — право работодателя в одностороннем порядке определять форму выплаты. Как **частный случай** позиция работает только при наличии обоих договорных/заявительных элементов применительно к данному работнику. Универсальность «только безнала» дополнительно опровергается ст. 3 Конвенции МОТ № 95 (нужно согласие работника) и ст. 9 ТК РФ.

Отдельно о редакционном наблюдении: в приведённом тексте ст. 136 ТК РФ в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ не воспроизведено предложение «Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором», которое присутствует в иных редакциях статьи. На существо разбора это не влияет, но при подготовке документов к конкретному делу текст статьи следует сверять с официальной действующей редакцией (pravo.gov.ru).

4. Версия 2. «Только безнал» незаконен без согласования с работником

Содержание позиции. Безналичная выплата допустима лишь как результат согласования: заявление работника + условие в коллективном или трудовом договоре. Если хотя бы одного элемента нет, действует основное правило — выплата по месту выполнения работы.

Аргументация: - буквальное толкование ч. 3 ст. 136 ТК РФ (кредитная организация — «указанная в заявлении работника»); - ст. 3 Конвенции МОТ № 95 (согласие работника на небанковские/переводные формы); - ст. 9 ТК РФ: коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством; если такие условия включены, они не подлежат

применению; - ст. 8 ТК РФ: локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников, не применяются; - ст. 4 ТК РФ (запрет принудительного труда): ситуация, когда работник не может фактически получить заработанное (счёт арестован, наличных не выдают), приближается к принудительному труду — этот довод уместен как дополнительный, но не самостоятельный.

Последствия нарушения. Работник вправе требовать выплаты заработной платы в месте выполнения работы; отказ может быть обжалован в государственную инспекцию труда (ст. 356, 357 ТК РФ), прокуратуру и суд. Нарушение порядка и сроков выплаты квалифицируется по ст. 5.27 КоАП РФ, а при фактической невыплате свыше установленных сроков из корыстной или иной личной заинтересованности — по ст. 145.1 УК РФ.

Практический вывод по версии. Это основная позиция для работника в споре с государственным учреждением, не оформившим безналичный порядок. Слабое место — необходимость доказать отсутствие заявления и договорного условия; поэтому первым шагом нужно получить копии трудового договора, коллективного договора, положения об оплате труда и письменно запросить у работодателя сведения об основаниях безналичной выплаты именно в отношении данного работника.

5. Версия 3. Объём прав работника: смена банка и выбор формы — разные конструкции

Закон прямо закрепляет **право заменить кредитную организацию** (абз. 2 ч. 3 ст. 136 ТК РФ): письменное сообщение работодателю не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты. Работодатель не вправе отказать в такой замене или обусловить её, например, наличием договора с конкретным банком: норма императивна, а условие трудового договора о «единственном зарплатном банке» в этой части не подлежит применению (ст. 9 ТК РФ). При этом работник вправе ссылаться и на ст. 30.5 Федерального закона № 161-ФЗ — требование о национальных платёжных инструментах не отменяет права выбора кредитной организации среди банков, обслуживающих такие инструменты.

Проблема: распространение права на замену банка на право выбрать форму. Здесь возможны две позиции, и их следует различать.

Позиция 3-А (ограничительная). Закон даёт работнику право менять только кредитную организацию, но не форму выплаты: если трудовой договор предусматривает безналичную выплату, работник не вправе в одностороннем

порядке потребовать наличных; вопрос решается соглашением сторон (ст. 72 ТК РФ). При таком подходе отказ выдать наличные правомерен, и работник должен либо изменить договор, либо пользоваться механизмами защиты по исполнительному производству (раздел 8).

Позиция 3-Б (расширительная). Ч. 3 ст. 136 ТК РФ задаёт две равнозначные формы, а конструкция «переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника» предполагает продолжающееся волеизъявление работника; отзыв заявления (или заявление о выплате по месту работы) означает возврат к общему правилу. Сторонники позиции дополнительно опираются на ст. 3 Конвенции МОТ № 95 (согласие как продолжающееся условие) и на то, что невозможность получить заработанное фактически лишает выплату её цели.

Практический вывод. В спорах с бюджетными учреждениями чаще встречается позиция 3-А, в конфликтах с коммерческими организациями — 3-Б. Практический алгоритм для работника: подать письменное заявление (i) о смене кредитной организации и одновременно (ii) о выплате заработной платы по месту выполнения работы наличными, со ссылкой на ч. 3 ст. 136 ТК РФ и ст. 3 Конвенции МОТ № 95. Ответ работодателя даст материал для жалобы в ГИТ либо для иска; при позиции 3-А дальнейшим шагом становится требование об изменении трудового договора (ст. 72 ТК РФ) или индивидуальный трудовой спор.

6. Версия 4. Специфика государственного (бюджетного) учреждения

6.1. Требование о национальных платёжных инструментах

Статья 30.5 Федерального закона от 27.06.2011 № 161-ФЗ устанавливает, что выплаты работникам бюджетной сферы за счёт средств бюджетов осуществляются с зачислением на банковские счета, операции по которым проводятся с использованием национальных платёжных инструментов (карт «Мир»). Это **дополнительное законное основание** безналичной выплаты для бюджетников, и оно усиливает позицию работодателя-государственного учреждения по сравнению с частным сектором.

Однако норма не даёт того, чего ей часто приписывают: - она касается **типа платёжного инструмента**, а не устранения права работника выбрать кредитную организацию (среди банков, эмитирующих «Мир») и не отменяет требования о заявлении работника и договорном условии (ч. 3 ст. 136 ТК РФ); -

она не лишает работника средств защиты, предусмотренных законодательством об исполнительном производстве (раздел 8).

6.2. Казначейское обслуживание и отсутствие кассы

Довод «в учреждении нет кассы, выдать наличные невозможно» — организационная сложность, а не правовое основание. Организация кассовых операций и кассового обслуживания урегулирована Указанием Банка России от 11.03.2014 № 3210-У и Указанием Банка России от 09.12.2019 № 5348-У (правила наличных расчётов). Ограничение наличных расчётов в 100 000 руб. по одному договору адресовано расчётам между организациями (ИП) и не препятствует выдаче заработной платы работнику.

6.3. Ведомственные акты

Приказы главного распорядителя бюджетных средств, положения о централизованной бухгалтерии и «зарплатные проекты» не могут подменять собою трудовое законодательство (ст. 5, 8, 9 ТК РФ). Ссылка на такой акт как на самостоятельное основание выплаты только безналичным способом юридически несостоятельна.

6.4. Вывод по версии

Принадлежность работодателя к государственному сектору **сужает** выбор работника в части платёжного инструмента («Мир»), но не превращает безналичную выплату в безусловную обязанность работника без его волеизъявления и без договорного условия. Кассовая выдача заработной платы в госучреждении не запрещена.

7. Арест счёта: влияет ли это на исполнение обязанности работодателя

7.1. Момент исполнения обязанности

Обязанность работодателя по выплате заработной платы считается исполненной в момент зачисления денежных средств на счёт, указанный работником (ч. 3 ст. 136 ТК РФ; общие правила об исполнении обязательства — ст. 309, 310 ГК РФ, применительно к переводу — ст. 863, 865 ГК РФ). Последующее списание средств банком по постановлению судебного пристава — действие третьего лица, не свидетельствующее о невыплате заработной платы.

Позиция 7-А (доминирующая в практике). Работодатель, перечисливший заработную плату на счёт, указанный работником, исполнил обязанность; риск ареста счёта и списания лежит на работнике; проценты по ст. 236 ТК РФ не начисляются, поскольку просрочки кредитора-работодателя нет.

Позиция 7-Б (защитная для работника). Если работник до дня выплаты письменно потребовал изменить способ выплаты (наличные по месту работы) или сменить кредитную организацию в порядке абз. 2 ч. 3 ст. 136 ТК РФ, а работодатель это требование проигнорировал, перечисление на арестованный счёт не может считаться надлежащим исполнением: работник вправе ставить вопрос о взыскании процентов по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда по ст. 237 ТК РФ и о понуждении к выплате надлежащим способом. Эта позиция применяется в спорах, где есть доказанное обращение работника и 15-дневный срок соблюден.

Практический вывод. Сам по себе арест счёта не делает работодателя должником. Но бездействие работодателя на письменное требование работника о смене банка/способа выплаты превращает ситуацию в трудовой спор с процессуальными последствиями (ст. 236, 237 ТК РФ).

7.2. Ограничение удержаний из заработной платы

При удержаниях из заработной платы действуют пределы: по общему правилу — не более 20% при каждой выплате, в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50%, по исполнительным документам (включая алименты, возмещение вреда здоровью и др.) — до 70% (ст. 138 ТК РФ; ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»). Полное «обнуление» заработка за счёт удержаний из самой заработной платы не допускается.

7.3. Ключевое различие: арест счёта и удержание из заработной платы

Арест банковского счёта (ст. 81 Закона № 229-ФЗ) и удержание из заработной платы (ст. 98, 99 Закона № 229-ФЗ) — разные правовые режимы. Именно поэтому наиболее уязвимая ситуация — когда заработная плата зачисляется на банковский счёт и попадает под арест: к ней применяется режим средств на счёте, а не режим удержания из заработной платы в размере 50%/70%. Это порождало массовую практику «зарплата пришла и сразу списана». Ответ законодателя — механизм сохранения прожиточного минимума (раздел 8.1).

8. Средства защиты работника, чей счёт арестован

8.1. Заявление в банк о сохранении прожиточного минимума

Федеральным законом от 29.06.2021 № 234-ФЗ введён механизм сохранения прожиточного минимума (вступил в силу 1 февраля 2022 г.). Статья 446 ГПК РФ дополнена частью 3, а Закон № 229-ФЗ — нормами, закрепляющими:

- должник-гражданин вправе обратиться **в банк или иную кредитную организацию**, обслуживающие его счета и исполняющие содержащиеся в исполнительном документе требования о взыскании денежных средств или об их аресте, с заявлением о сохранении заработной платы и иных доходов **ежемесячно в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации** (либо прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ по месту жительства должника для соответствующей социально-демографической группы населения, если эта величина выше федеральной) (текст нормы, вводимой в ст. 8 Закона № 229-ФЗ; в тексте приведённого законопроекта — части 6–8 ст. 8, в действующей редакции соответствующие положения имеют иную нумерацию — части 5.1–5.2 ст. 8 Закона № 229-ФЗ);
- в заявлении указываются: ФИО, гражданство, реквизиты документа, удостоверяющего личность, место жительства или пребывания, контактный телефон; реквизиты счёта, на котором необходимо сохранять указанную сумму; наименование и адрес банка (кредитной организации), обслуживающей этот счёт;
- прожиточный минимум сохраняется **только на одном из счетов** должника-гражданина;
- банк рассчитывает сумму денежных средств, на которую может быть наложен арест, **с учётом требований ст. 99 и 101 Закона № 229-ФЗ** (ч. 3.1 ст. 81 Закона № 229-ФЗ в редакции указанного закона), то есть с учётом ограничений удержаний и иммунитета доходов.

Практические следствия: 1. Механизм **не** работает автоматически: необходимо заявление должника в банк, где обслуживается «зарплатный» счёт. 2. Заявление подаётся **до или после** ареста/списания; на будущие поступления (заработная плата) механизм распространяется. 3. Если банк не исполняет обязанность — жалоба в Банк России и ФССП России, а также в суд в порядке главы 22 КАС РФ (по аналогии с оспариванием действий органов и организаций, наделённых публичными функциями) либо обжалование действий судебного пристава-исполнителя.

Величина прожиточного минимума трудоспособного населения устанавливается ежегодно в порядке ст. 4 Федерального закона от 24.10.1997

№ 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»; конкретное значение следует проверять на актуальную дату.

8.2. Заявление в суд о повышенном размере при наличии иждивенцев

При наличии лиц, находящихся на иждивении должника-гражданина, должник вправе обратиться **в суд** с заявлением о сохранении ему заработной платы и иных доходов ежемесячно в размере, **превышающем** прожиточный минимум трудоспособного населения (ч. 3 ст. 446 ГПК РФ; в тексте приведённого законопроекта — соответствующая норма также закрепляется среди поправок к Закону № 229-ФЗ). Это ключевой инструмент для работников с детьми и иными иждивенцами: сохранённая сумма рассчитывается исходя из состава семьи.

8.3. Иммунитет доходов и обязанность банка учитывать ограничения

Статья 101 Закона № 229-ФЗ перечисляет доходы, на которые взыскание не может быть обращено (возмещение вреда, причинённого здоровью, возмещение вреда в связи со смертью кормильца, социальные выплаты и др.). Статья 99 Закона № 229-ФЗ устанавливает размеры удержаний. Обязанность учитывать эти правила при наложении ареста на средства на счёте возложена на банк (ч. 3.1 ст. 81 Закона № 229-ФЗ). Работнику-должнику следует заявить банку о характере поступающих сумм (например, если на счёт поступают не только заработная плата, но и защищённые выплаты), поскольку от этого зависит расчёт неарестовываемого остатка.

8.4. Обжалование действий и постановлений судебного пристава-исполнителя

Жалоба подаётся старшему судебному приставу или оспаривается в суде в порядке главы 22 КАС РФ; срок на обращение — 10 дней со дня вынесения постановления, совершения действия (ст. 121, 122, 128 Закона № 229-ФЗ). Разъяснения по вопросам исполнительного производства даны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 № 50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства». Обжалование применяется, когда пристав наложил арест без учёта сохранения прожиточного минимума, не приостановил списание, не рассмотрел заявление должника.

8.5. Рассрочка, отсрочка, освобождение имущества от ареста, банкротство

- Рассрочка или отсрочка исполнения исполнительного документа — ст. 37 Закона № 229-ФЗ, ст. 203 ГПК РФ; применяется при доказанном тяжёлом имущественном положении.
- Освобождение имущества от ареста (исключение из описи) — ст. 442 ГПК РФ, ст. 119 Закона № 229-ФЗ.
- Внесудебное банкротство гражданина через МФЦ (ст. 223.2 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)») при сумме задолженности в установленных законом пределах — радикальное решение проблемы «вечных» удержаний; судебное банкротство (глава X Закона № 127-ФЗ) применимо при больших суммах.

8.6. Смена кредитной организации и выплата по месту работы как трудовой инструмент

Общая рамка здесь — абз. 2 ч. 3 ст. 136 ТК РФ (смена банка с уведомлением за 15 календарных дней). Смена банка сама по себе не гарантирует решения: пристав вправе обнаружить новый счёт и наложить на него арест. Поэтому смена банка имеет смысл **в сочетании** с заявлением о сохранении прожиточного минимума (раздел 8.1) — в новом банке проще реализовать механизм с «чистого листа». Альтернатива — переход на выплату наличными по месту выполнения работы (раздел 5), что полностью выводит заработную плату из-под режима средств на счёте.

8.7. Расчётный листок и информирование

При безналичной выплате работодатель по-прежнему обязан письменно извещать работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях удержаний, а также об общей сумме к выплате (ч. 1 ст. 136 ТК РФ). Отсутствие расчётных листков — самостоятельное нарушение (ст. 5.27 КоАП РФ), а для работника — способ проверить, какая именно сумма была начислена, перечислена и удержана, что необходимо при спорах со приставом и банком.

9. Ответственность работодателя

- Ст. 5.27 КоАП РФ — нарушение трудового законодательства, в том числе порядка и сроков выплаты заработной платы (ч. 1, ч. 6 для повторного нарушения).

- Ст. 145.1 УК РФ — уголовная ответственность за невыплату заработной платы свыше установленных сроков.
- Ст. 236 ТК РФ — проценты (денежная компенсация) не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки; обязанность возникает независимо от вины работодателя; размер может быть повышен коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.
- Ст. 237 ТК РФ — компенсация морального вреда.
- Ст. 356, 357 ТК РФ — полномочия государственной инспекции труда по восстановлению нарушенных прав.
- Ст. 142 ТК РФ — право приостановить работу при задержке выплаты более 15 дней с письменным извещением работодателя (с ограничениями, перечисленными в статье).

Важное разграничение: если заработная плата была **зачислена** на счёт работника и списана банком по исполнительному производству, состава нарушения со стороны работодателя обычно нет (позиция 7-А). Если работодатель **не выполнил** письменное требование о смене способа выплаты и удержал заработок в безналичном контуре, открывается перспектива взыскания процентов по ст. 236 ТК РФ и компенсации морального вреда (позиция 7-Б).

10. Сводные практические выводы по версиям

Версия / вопрос	Ответ	Условия применения	Нормативное основание
«Только безнал» законен всегда	Нет как универсальное правило	Только при заявлении работника + условии в коллективном/ трудовом договоре	ч. 3 ст. 136 ТК РФ; ст. 3 Конвенции МОТ № 95; ст. 9 ТК РФ
Безнал без согласования с работником	Незаконен	При отсутствии заявления и/или договорного условия	ч. 3 ст. 136 ТК РФ; ст. 8, 9 ТК РФ; ст. 3 Конвенции МОТ № 95
Работник может сменить банк	Да, уведомив за 15 календарных дней	Безусловно	абз. 2 ч. 3 ст. 136 ТК РФ

Версия / вопрос	Ответ	Условия применения	Нормативное основание
Работник может требовать наличных по месту работы	Спорно: да, при отсутствии договорного условия (позиция 3-Б) / только по соглашению сторон при наличии такого условия (позиция 3-А)	Зависит от условий договора и практики суда	ч. 3 ст. 136 ТК РФ; ст. 72 ТК РФ; ст. 3 Конвенции МОТ № 95
Госучреждение обязано использовать «Мир»	Да, для выплат бюджетной сферы	Всегда для бюджетных выплат	ст. 30.5 Федерального закона № 161-ФЗ
Заработная плата считается выплаченной при зачислении на арестованный счёт	Да (позиция 7-А) / спорно при игнорировании требования работника (позиция 7-Б)	Зависит от наличия письменного требования работника	ч. 3 ст. 136 ТК РФ; ст. 309, 310, 863, 865 ГК РФ; ст. 236 ТК РФ
Сохранение прожиточного минимума	Возможно, но только по заявлению должника в банк, на одном счёте	Всегда при исполнительном производстве	ст. 8, ч. 3.1 ст. 81 Закона № 229-ФЗ; ч. 3 ст. 446 ГПК РФ
Сохранение суммы выше прожиточного минимума	Возможно при иждивенцах — по заявлению в суд	При наличии лиц на иждивении	ч. 3 ст. 446 ГПК РФ

11. Алгоритм действий работника государственного учреждения

- 1. Собрать документы:** трудовой договор, коллективный договор, положение об оплате труда, свои заявления о перечислении заработной платы, расчётные листки, выписки по счёту, постановление пристава об аресте/ списании.
- 2. Подать работодателю письменное заявление** (с отметкой о получении или по почте заказным письмом с описью): о выплате заработной платы по

месту выполнения работы в связи с отсутствием (или отзывом) согласия на безналичную форму, со ссылкой на ч. 3 ст. 136 ТК РФ, ст. 9 ТК РФ, ст. 3 Конвенции МОТ № 95; одновременно — о смене кредитной организации (абз. 2 ч. 3 ст. 136 ТК РФ, за 15 календарных дней до выплаты).

3. **Подать в банк заявление о сохранении прожиточного минимума** (ст. 8 Закона № 229-ФЗ) на зарплатном счёте; при наличии иждивенцев — **заявление в суд** о сохранении суммы выше прожиточного минимума (ч. 3 ст. 446 ГПК РФ).
4. **При бездействии банка** — жалоба в Банк России и ФССП России; **при бездействии пристава** — жалоба старшему судебному приставу или административный иск в порядке главы 22 КАС РФ (ст. 121, 122, 128 Закона № 229-ФЗ; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 № 50).
5. **При отказе работодателя** — жалоба в государственную инспекцию труда (ст. 356, 357 ТК РФ), в прокуратуру, иск в суд с требованиями о понуждении к выплате надлежащим способом, взыскании процентов (ст. 236 ТК РФ) и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).
6. **При устойчивой неплатёжеспособности** — рассрочка исполнения (ст. 37 Закона № 229-ФЗ, ст. 203 ГПК РФ), освобождение имущества от ареста (ст. 442 ГПК РФ, ст. 119 Закона № 229-ФЗ), внесудебное или судебное банкротство (ст. 223.2, глава X Закона № 127-ФЗ).

Алгоритм для работодателя-государственного учреждения: проверить наличие в отношении каждого работника письменного заявления и договорного условия о безналичной выплате; при их отсутствии — либо оформить согласование в порядке ст. 72 ТК РФ (не ухудшая положение работника), либо обеспечить выплату по месту выполнения работы; обеспечить соблюдение требований ст. 30.5 Федерального закона № 161-ФЗ; обеспечить выдачу расчётных листов (ч. 1 ст. 136 ТК РФ).

12. Список использованных нормативных источников и судебных актов

Международные акты 1. Конвенция МОТ № 95 об охране заработной платы 1949 г. — ст. 3, 5.

Кодексы и федеральные законы 2. Трудовой кодекс РФ — ст. 2, 4, 5, 8, 9, 21, 22, 57, 72, 130, 132, 136, 138, 142, 236, 237, 356, 357. 3. Гражданский кодекс РФ — ст. 140, 309, 310, 861, 863, 865. 4. Гражданский процессуальный кодекс РФ — ст. 203, 442, 446 (в том числе ч. 3 в редакции Федерального закона от 29.06.2021 № 234-ФЗ). 5. Кодекс административного судопроизводства РФ — глава 22 (ст. 218-227). 6. Кодекс РФ об

административных правонарушениях — ст. 5.27. 7. Уголовный кодекс РФ — ст. 145.1. 8. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» — ст. 8 (в том числе части, вводящие сохранение прожиточного минимума), 37, 69, 70, 81 (ч. 3.1), 98, 99, 100, 101, 119, 121–128. 9. Федеральный закон от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе» — ст. 30.5. 10. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» — ст. 4. 11. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» — ст. 223.2, глава X. 12. Федеральный закон от 29.06.2021 № 234-ФЗ «О внесении изменений в статью 446 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Федеральный закон "Об исполнительном производстве"» (текст законопроекта с изменениями ст. 8 и ст. 81 Закона № 229-ФЗ, с дополнением ст. 70 Закона № 229-ФЗ). 13. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (редакция ст. 136, 142, 236 ТК РФ). 14. Федеральный закон от 04.08.2023 № 474-ФЗ (изменения в Закон № 127-ФЗ о внесудебном банкротстве).

Подзаконные и методические акты 15. Указание Банка России от 11.03.2014 № 3210-У «О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами...». 16. Указание Банка России от 09.12.2019 № 5348-У «О правилах наличных расчётов». 17. Акты методического характера Банка России и ФССП России, разъясняющие порядок сохранения прожиточного минимума должника-гражданина (применительно к реализации ст. 8 Закона № 229-ФЗ).

Акты судебных органов 18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». 19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 № 50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства».

Оговорка о верификации. Конкретные номера частей ст. 8 Закона № 229-ФЗ, закрепляющих порядок подачи должником заявления в банк, в приведённых источниках даны в нумерации законопроекта (части 6–8) и в редакции, близкой к принятой (части 5.1–5.2). Перед использованием в процессуальных документах реквизиты частей и действующие величины прожиточного минимума подлежат сверке с официальным текстом на pravo.gov.ru.