

Правовой разбор: невыплата компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно

1. Краткая постановка вопроса

Работник вышел из отпуска 11 сентября, 14 сентября представил работодателю отчётные документы для оплаты стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, однако до настоящего времени окончательный расчёт не произведён; работодатель ссылается на отсутствие денежных средств. Требуется установить: (а) существует ли у работодателя вообще обязанность оплатить такой проезд и из какого основания она возникает (закон или договорное регулирование); (б) в какой срок эта обязанность должна быть исполнена после возвращения из отпуска и представления документов; (в) является ли отсутствие денежных средств основанием для освобождения от выплаты и какие меры ответственности применяются за просрочку (проценты по ст. 236 ТК РФ, административная, уголовная ответственность); (г) в каком порядке и в какие сроки работник вправе требовать взыскания — через комиссию по трудовым спорам, государственную инспекцию труда, прокуратуру или суд, и не пропущен ли срок обращения. Поскольку в вопросе не указаны регион, организационно-правовая форма и статус работодателя, а также наличие локального регулирования, ниже разобраны все существенные версии, каждая — со своим обоснованием.

Методическая оговорка о редакциях. В приведённом нормативном массиве присутствуют разные редакции ст. 236 и ст. 392 ТК РФ, в том числе в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ, а также тексты, воспроизводящие более ранние редакции (в частности, ст. 236 в редакции до Федерального закона от 30.01.2024 № 3-ФЗ — со ставкой 1/300 ставки рефинансирования, и в редакции Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ — со ставкой 1/150 ключевой ставки). Применительно к конкретному спору подлежит применению та редакция, которая действовала на момент нарушения срока выплаты и на период начисления компенсации; ниже нормы приводятся с указанием редакции там, где это влияет на результат.

2. Раздел I. Основание обязанности работодателя оплатить проезд

2.1. Версия 1: работник работает в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности

Если работник трудится в организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, обязанность работодателя оплатить проезд к месту использования отпуска и обратно возникает в силу закона (императивно) и не требует отдельного соглашения сторон.

Основания:

- **ч. 1 ст. 325 ТК РФ** — лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату провоза багажа весом до 30 кг; право на компенсацию возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации;
- **ст. 33 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1** «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» — аналогичная гарантия, воспроизведённая в специальном законе;
- **ч. 4 ст. 325 ТК РФ** — оплата производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда, а **окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.**

Ограничения и условия, которые необходимо проверить:

- **ч. 7 ст. 325 ТК РФ** — гарантия предоставляется только **по основному месту работы**; если работник трудится по совместительству, права на оплату проезда у него нет;
- право возникает **один раз в два года**; выплаты являются **целевыми и не суммируются**, если работник своевременно не воспользовался правом (ч. 6 ст. 325 ТК РФ), — «накопить» неиспользованную компенсацию за прошлые годы нельзя;
- при проезде личным транспортом оплата производится **по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём** (ч. 3 ст. 325 ТК РФ), что предполагает представление документов, подтверждающих расходы и

маршрут (чеки на топливо, справки о стоимости проезда, документы на транспортное средство);

- если работодатель — федеральный государственный орган, государственный внебюджетный фонд или федеральное государственное учреждение, порядок компенсации определяется нормативными правовыми актами Правительства РФ (ч. 5 ст. 325 ТК РФ), в частности Правилами, утверждёнными постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 № 455.

2.2. Пределы усмотрения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере

Для организаций, не относящихся к бюджетной сфере, действующая редакция ч. 8 ст. 325 ТК РФ устанавливает, что **размер, условия и порядок** компенсации устанавливаются работодателем. Это порождает конкурирующие правовые позиции.

Позиция А (обязанность существует всегда, различается лишь её размер). Конституционный Суд РФ в Постановлении от 09.02.2012 № 2-П при проверке ч. 8 ст. 325 ТК РФ указал, что предоставление работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, права устанавливать размер, условия и порядок компенсации не означает, что он вправе произвольно отказаться от её предоставления или свести её к символической величине; такая компенсация остаётся государственной гарантией, а работодатель обязан её установить, обеспечивая баланс интересов сторон трудового договора. Отсутствие в организации коллективного договора или локального нормативного акта, регулирующего этот вопрос, само по себе не может служить основанием для полного отказа в выплате — иначе гарантия, закреплённая в законе, утратила бы смысл.

Позиция Б (объём обязанности определяется локальным регулированием). Часть 8 ст. 325 ТК РФ действительно передаёт определение размера, условий и порядка компенсации на усмотрение работодателя, поэтому суды, рассматривая споры, исследуют содержание коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, трудового договора и, при наличии такого регулирования, применяют именно его; при отсутствии регулирования суды нередко отказывают во взыскании, если работодатель не принимал на себя соответствующего обязательства. Эта позиция применяется, когда работник не относится к «северянам» либо когда локальный акт формально есть, но существенно сужает гарантию.

Как соотносятся позиции. Позиция А применяется, когда работник относится к категории лиц, работающих в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях (тогда право проистекает из закона, а локальный акт лишь конкретизирует размер). Позиция Б применима в основном при оценке того, насколько локальный акт может ограничить размер выплаты: он не может снижать гарантию до нуля или дискриминировать работников (ст. 8, 9 ТК РФ — локальные акты и договоры, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению).

Отдельно фиксируемая тенденция. В приведённом тексте ст. 325 ТК РФ в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ формулировка о том, что для организаций, не относящихся к бюджетной сфере, размер, условия и порядок компенсации устанавливаются работодателем, отсутствует: ч. 1 говорит о праве лиц, работающих в районах Крайнего Севера, на оплачиваемый проезд за счёт средств работодателя без бюджетной привязки, а нормы о «небюджетной сфере» нет. Если эта редакция вступила в силу применительно к спорному периоду, аргумент об императивности обязанности для любых работодателей (включая коммерческие организации) усиливается, а ссылка работодателя на «своё усмотрение» ослабевает. При подготовке иска (претензии) необходимо сверить действующую на дату нарушения редакцию статьи и переходные положения Закона № 474-ФЗ.

2.3. Версия 2: работник не относится к лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

В этом случае ст. 325 ТК РФ и ст. 33 Закона РФ № 4520-1 **не применяются**, и обязанность оплатить проезд может возникнуть только из договорного регулирования.

Подверсия 2.1 — обязанность предусмотрена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Тогда она подлежит исполнению в силу ст. 22 ТК РФ (работодатель обязан соблюдать законы, соглашения, коллективный договор, локальные нормативные акты, условия трудового договора), ст. 41 ТК РФ (содержание коллективного договора), ст. 57 ТК РФ (содержание трудового договора), ст. 9 ТК РФ. Невыплата в этом случае — нарушение договорного обязательства с теми же последствиями по ст. 236 ТК РФ (см. раздел IV).

Подверсия 2.2 — регулирование отсутствует, выплаты ранее не производились. Обязанности оплатить проезд у работодателя нет; отказ правомерен. Единственное исключение — если отказ носит дискриминационный характер либо работодатель применял выплату фактически и она вошла в практику трудовых отношений (ст. 3, 8, 22 ТК РФ),

что доказывается расчётными листками, платёжными поручениями, приказами о выплате другим работникам.

Подверсия 2.3 — регулирование формально отсутствует, но работодатель ранее оплачивал проезд работникам. Суд может квалифицировать это как сложившуюся практику, порождающую обязанность, либо как основание для применения принципа недопустимости дискриминации (ст. 3 ТК РФ). Позиция не бесспорна, но в практике встречается.

2.4. Практический вывод по разделу I

- Если работник относится к лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и проезд использован по основному месту работы в пределах двухлетнего цикла, **обязанность оплатить проезд существует в силу закона**, и ссылка на отсутствие денежных средств юридически несостоятельна.
- Если работник к такой категории не относится, необходимо проверить коллективный договор, положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка и трудовой договор: обязанность возникает только при наличии соответствующего условия. Отсутствие условия — единственная ситуация, в которой отказ правомерен по существу.
- В обоих случаях при наличии обязанности у работника сохраняются требования: основная сумма компенсации, проценты по ст. 236 ТК РФ, компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

3. Раздел II. Срок исполнения обязанности после возвращения из отпуска и представления документов

Прямого срока «день в день» закон для коммерческих организаций не устанавливает — формулировка ч. 4 ст. 325 ТК РФ («окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов») определяет лишь момент возникновения обязанности, но не её точную дату. Это порождает несколько конкурирующих подходов.

3.1. Подход 1: срок установлен специальными правилами (для федеральных учреждений и при наличии локального регулирования)

Для федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов и федеральных государственных учреждений порядок и сроки определяются нормативными правовыми актами Правительства РФ (ч. 5 ст. 325 ТК РФ), в частности Правилами, утверждёнными постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 № 455. Для иных работодателей срок может и должен быть установлен коллективным договором или локальным нормативным актом; при наличии такого акта срок исчисляется по его правилам, и именно он образует «установленный срок выплаты» для целей ст. 236 и ч. 2 ст. 392 ТК РФ.

3.2. Подход 2: применяется логика ст. 136 ТК РФ (ближайшая дата выплаты заработной платы, но не позднее 15 календарных дней)

Наиболее распространённый практический подход: поскольку специальный срок не установлен, применяются общие требования о своевременной выплате (ст. 22 ТК РФ) и правило ч. 6 ст. 136 ТК РФ о выплате не реже чем каждые полмесяца с конкретной датой, установленной правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором и определяемой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (в редакции, приведённой в Законе № 474-ФЗ). Компенсация проезда, таким образом, должна быть выплачена вместе с ближайшей выплатой заработной платы после представления документов, но в любом случае — в пределах 15 календарных дней с момента, когда обязанность возникла.

3.3. Подход 3: «разумный срок» и правило ст. 314 ГК РФ (7 дней с момента требования)

Если ни закон, ни локальный акт срок не определяют, применяется ст. 314 ГК РФ (в части, не урегулированной трудовым законодательством): обязательство подлежит исполнению в разумный срок после возникновения, а при неисполнении — в течение семи дней со дня предъявления требования кредитором. При таком подходе, если работник 14 сентября представил документы и subsequently предъявил письменное требование, просрочка исчисляется с восьмого дня после вручения требования. Этот подход наиболее консервативен по размеру компенсации, но он же наиболее удобен для фиксации даты начала просрочки.

3.4. Подход 4 (позиция работодателя): «срок определяется финансовыми возможностями»

Позиция, согласно которой выплата производится «по мере поступления денежных средств», нормативного основания не имеет: она противоречит ст. 22 ТК РФ и прямо опровергается ч. 2 ст. 236 ТК РФ, устанавливающей ответственность независимо от вины работодателя. В судебной практике такая позиция самостоятельного значения не имеет и используется лишь как довод о причинах просрочки, влияющий на оценку вины, но не на обязанность выплаты.

3.5. Практический вывод по разделу II

- При отсутствии локального регулирования наиболее защищаемая позиция — **выплата вместе с ближайшей выплатой заработной платы и не позднее 15 календарных дней с момента представления документов** (подход 2). В данном случае документы представлены 14 сентября, следовательно, разумный внешний предел — начало октября; в любом случае на текущую дату просрочка очевидна при всех четырёх подходах, включая наиболее консервативный (7 дней с момента требования).
- Для целей расчёта процентов по ст. 236 ТК РФ дату «установленного срока выплаты» следует определить документально: дата, установленная локальным актом; при её отсутствии — дата ближайшей выплаты заработной платы по правилам внутреннего трудового распорядка; резервный вариант — дата истечения семи дней с момента вручения письменного требования.
- Работнику целесообразно немедленно подать письменное заявление (требование) о выплате с отметкой о вручении: это фиксирует и факт обращения с документами, и дату требования, что необходимо для расчёта процентов и для доказывания в суде.

4. Раздел III. Правовая природа невыплаченной суммы: ст. 236 ТК РФ или ст. 395 ГК РФ

Этот вопрос принципиален для расчёта, и по нему существуют две позиции.

Позиция А: применяется ст. 236 ТК РФ. Её ч. 1 говорит о нарушении срока «выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) **других выплат, причитающихся работнику**». Компенсация проезда, предусмотренная ст. 325 ТК РФ, — выплата, причитающаяся работнику в силу закона или договора, следовательно, охватывается формулой «другие

выплаты». Размер — не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно; при неполной выплате — из фактически невыплаченных сумм. Размер может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ч. 2 ст. 236 ТК РФ), и в этом случае применяется повышенный размер.

Позиция Б: применяется ст. 395 ГК РФ. Компенсация расходов на проезд — не оплата труда, а возмещение имущественных затрат работника; ст. 236 ТК РФ в систематическом толковании касается выплат, входящих в оплату труда, и выплат при увольнении. Соответственно, на сумму подлежат начислению проценты за пользование чужими денежными средствами по ст. 395 ГК РФ.

Как соотносятся. Позиция А более обоснована: законодатель использовал открытую формулировку «другие выплаты, причитающиеся работнику», а сама ст. 325 ТК РФ включена в разд. VII «Гарантии и компенсации», то есть выплата является трудовой гарантией. Позиция Б встречается в практике при спорах о компенсациях, которые суд квалифицирует как возмещение расходов, а не как элемент оплаты труда. Для работника разница в размере невелика (1/150 ключевой ставки по ст. 236 ТК РФ против ключевой ставки по ст. 395 ГК РФ), однако для целей ст. 236 ТК РФ важна **независимость от вины** (ч. 2 ст. 236 ТК РФ), тогда как ст. 395 ГК РФ по общему правилу связывает ответственность с неправомерностью поведения; кроме того, ст. 236 ТК РФ в редакции, приведённой в источнике 7, прямо распространяется и на своевременно не начисленные суммы при наличии вступившего в законную силу решения суда о признании права на них.

Практический вывод. Основное требование следует формулировать по ст. 236 ТК РФ, а требование по ст. 395 ГК РФ заявлять как альтернативное (в порядке ст. 39 ГПК РФ) — на случай, если суд квалифицирует выплату как возмещение расходов. Пример расчёта: сумма долга × 1/150 × ключевая ставка ЦБ РФ × количество дней просрочки, с разбивкой по периодам действия разных значений ключевой ставки (ставка применяется та, что действовала в соответствующий период просрочки) и с указанием даты начала просрочки по правилам раздела II.

5. Раздел IV. Является ли отсутствие денежных средств основанием для освобождения от выплаты

Ответ: **нет**.

- **ч. 2 ст. 236 ТК РФ**: обязанность по выплате денежной компенсации возникает **независимо от наличия вины работодателя**. Отсутствие средств — не вина и не освобождение; это обстоятельство вообще не входит в юридический состав, порождающий обязанность.
- **п. 3 ст. 401 ГК РФ** (применяется в части, не урегулированной трудовым законодательством): лицо, не исполнившее обязательство, несёт ответственность, если не докажет наличие непреодолимой силы; при этом **отсутствие у должника необходимых денежных средств** прямо названо обстоятельством, которое к непреодолимой силе не относится.
- Для бюджетных учреждений: недостаточность (несвоевременность) бюджетного финансирования также не освобождает от ответственности; дополнительно может обсуждаться субсидиарная ответственность собственника имущества казённого учреждения (ст. 123.21, п. 4 ст. 123.22, ст. 399 ГК РФ) — но только применительно к учреждениям соответствующего типа и в порядке, установленном законом.

Практический вывод. Ссылка работодателя на отсутствие денег: (а) не прекращает обязанность выплатить основную сумму; (б) не приостанавливает начисление процентов по ст. 236 ТК РФ; (в) не исключает административной ответственности (см. раздел V) и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Единственное процессуальное следствие — возможное предоставление отсрочки исполнения судебного акта (ст. 203, 434 ГПК РФ), что не отменяет начисление процентов по день фактического расчёта.

6. Раздел V. Меры ответственности за задержку выплаты

6.1. Материальная ответственность работодателя

- **ст. 236 ТК РФ** — проценты (денежная компенсация) в размере не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день задержки, по день фактического расчёта включительно. Требование может быть заявлено и как требование о взыскании по день фактического исполнения обязательства.
- **ст. 237 ТК РФ** — компенсация морального вреда, причинённого нарушением трудовых прав; размер определяется судом с учётом

характера нарушения, длительности, степени нравственных страданий (п. 63 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

- **ст. 208 ГПК РФ** — индексация взысканных сумм в связи с их обесцениванием (на что прямо указано в п. 55 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 применительно к ст. 236 ТК РФ).
- **ст. 277 ТК РФ** — возможность взыскания убытков с руководителя организации в пользу работодателя; для работника это не создаёт дополнительного требования, но усиливает переговорную позицию.

6.2. Административная ответственность

- **ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ** — невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений: предупреждение или штраф на должностных лиц — от 10 000 до 20 000 руб., на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 000 до 5 000 руб., на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.
- **ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ** — те же деяния, совершённые повторно: штраф на должностных лиц — от 20 000 до 30 000 руб. либо дисквалификация на срок от одного до трёх лет; на индивидуальных предпринимателей — от 10 000 до 30 000 руб.; на юридических лиц — от 50 000 до 100 000 руб.
- **ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ** — резервная квалификация (нарушение трудового законодательства), если деяние не будет квалифицировано по ч. 6.
- **ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ** — неисполнение в срок законного предписания государственной инспекции труда.

Компетенция по рассмотрению дел по ст. 5.27 КоАП РФ отнесена к органам федеральной инспекции труда (ст. 23.12 КоАП РФ); изменения, внесённые Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ, уточнили подсудность и подведомственность отдельных частей статьи. Протоколы по ст. 5.27 КоАП РФ вправе составлять должностные лица Роструда и его территориальных органов (п. 16 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ в редакции указанного закона). Административная ответственность не исключает обязанности выплатить суммы и проценты.

6.3. Уголовная ответственность (позиция спорная)

ст. 145.1 УК РФ — невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат: частичная невыплата свыше трёх месяцев и полная невыплата свыше двух месяцев, совершённые из корыстной или иной личной заинтересованности.

Конкурирующие позиции: - **широкое толкование**: компенсация по ст. 325 ТК РФ — «иная установленная законом выплата», следовательно, при наличии корыстной или иной личной заинтересованности и соответствующей длительности состава возможен; - **узкое толкование**: диспозиция ст. 145.1 УК РФ в правоприменении ориентирована прежде всего на заработную плату как вознаграждение за труд; компенсация расходов на проезд в предмет доказывания по делам данной категории обычно не включается.

Вывод: на практике рассчитывать на возбуждение уголовного дела по факту невыплаты компенсации проезда не следует; это дополнительный аргумент при обращении в прокуратуру, но не основной инструмент защиты. Кроме того, при неисполнении вступившего в законную силу решения суда применима **ст. 315 УК РФ** (злостное неисполнение судебного акта), а также механизм исполнительного производства с обращением взыскания на денежные средства и имущество должника (Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ).

6.4. Практический вывод по разделу V

Отсутствие денежных средств не освобождает: (1) от выплаты основной суммы; (2) от процентов по ст. 236 ТК РФ (без вины); (3) от административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (при повторности — ч. 7); (4) от компенсации морального вреда. Уголовно-правовой механизм — вспомогательный и в отношении компенсации проезда спорный.

7. Раздел VI. Порядок и сроки защиты права

7.1. Комиссия по трудовым спорам (КТС)

- Основания: ст. 384–390 ТК РФ. КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя; индивидуальный трудовой спор рассматривается в десятидневный срок со дня подачи заявления (ст. 387 ТК РФ).
- Срок обращения в КТС — **три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права** (ст. 386 ТК РФ).
- Если спор не рассмотрен в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 1 ст. 390 ТК РФ); решение КТС может быть обжаловано в суд в десятидневный срок со дня вручения копии (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), а при пропуске срока по уважительным причинам суд может его восстановить (ч. 3 ст. 390 ТК РФ).
- Практическое ограничение: если КТС в организации не создана, этот путь недоступен, и работник обращается непосредственно в суд (ст. 391 ТК РФ).

7.2. Государственная инспекция труда

- Основания: ст. 353–357 ТК РФ, Положение о Федеральной службе по труду и занятости. ГИТ рассматривает обращения, проводит проверки, выдаёт обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений (ст. 357 ТК РФ), составляет протоколы по ст. 5.27 КоАП РФ.
- Ограничение: ГИТ **не взыскивает** денежные средства в пользу работника; предписание обязывает работодателя устранить нарушение, но при неисполнении взыскание всё равно производится через суд. Кроме того, инспектор не разрешает индивидуальный трудовой спор по существу (ст. 382 ТК РФ — органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются КТС и суд).
- Обращение в ГИТ **не приостанавливает** и не прерывает срок обращения в суд; вопрос о признании этого обстоятельства уважительной причиной решается судом и в практике решается по-разному (см. 7.5).

7.3. Прокуратура

- Основания: ст. 21, 26, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации». Прокурор вправе проводить проверку, вносить представление, возбуждать дело об административном правонарушении (ст. 28.4 КоАП РФ), предъявлять иск в защиту прав работника (ст. 45 ГПК РФ).
- Эффективно как «ускоряющий» и дисциплинирующий механизм, особенно при бюджетном недофинансировании: представление прокурора адресуется и работодателю, и распорядителю бюджетных средств.

7.4. Суд

Срок обращения — ключевой и неоднозначный вопрос. Здесь существуют две конкурирующие позиции.

Позиция А: годичный срок (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). За разрешением спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и **других выплат, причитающихся работнику**, работник вправе обратиться в суд в течение **одного года со дня установленного срока выплаты** указанных сумм, в том числе при увольнении. Компенсация проезда по ст. 325 ТК РФ — «другая выплата, причитающаяся работнику», следовательно, применяется годичный срок. Эта позиция применима при любом длящемся нарушении и, в частности, когда спор возник после увольнения.

Позиция Б: трёхмесячный срок (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Общее правило — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении

права. Обоснование: ч. 2 ст. 392 ТК РФ введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ и в систематическом толковании касается задолженности по оплате труда (заработная плата, отпускные, расчёт при увольнении), тогда как компенсация расходов на проезд — возмещение имущественных затрат, а не оплата труда. Соответственно, срок исчисляется с момента истечения срока выплаты и составляет три месяца.

Как соотносятся. Позиция А более обоснована текстуально («другие выплаты, причитающиеся работнику» — формулировка универсальна) и в большинстве случаев применяется судами. Позиция Б встречается при спорах о компенсациях, квалифицируемых как возмещение расходов, и представляет основной риск для работника при длительной просрочке.

Для данной ситуации. Документы представлены 14 сентября; при любом подходе (даже при трёхмесячном сроке, исчисляемом с момента, когда обязанность должна была быть исполнена, то есть не ранее начала октября) на дату обращения трёхмесячный срок, скорее всего, ещё не истёк либо истёк незначительно. Риск утраты права возникает лишь при значительном (свыше трёх месяцев) промедлении — поэтому обращение в суд целесообразно не откладывать; альтернативно подаче иска следует подать заявление о восстановлении срока (ч. 5 ст. 392 ТК РФ).

Дополнительный аргумент о длящемся нарушении. В п. 56 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 разъяснено: при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы заявление работодателя о пропуске срока не может служить основанием для отказа, поскольку нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя сохраняется в течение всего периода действия трудового договора. Этот аргумент **напрямую сформулирован применительно к заработной плате**; его распространение на компенсацию проезда — вопрос, по которому практика неоднородна: часть судов применяет его по аналогии, часть — нет, указывая на разовый (целевой) характер выплаты.

7.5. Восстановление пропущенного срока

- ч. 5 ст. 392 ТК РФ: при пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ч. 1, 2, 3 и 4 статьи, они могут быть восстановлены судом. В редакции, приведённой в источнике 4 (Закон № 474-ФЗ), ч. 3 специально посвящена требованию о компенсации морального вреда — там установлен отдельный трёхмесячный срок после вступления в силу решения, которым трудовые права восстановлены; при заявлении требования о моральном вреде одновременно с основным требованием этот срок не применяется.

- Ориентиры: п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 — уважительными могут признаваться болезнь работника, нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость ухода за тяжелобольными членами семьи, иные обстоятельства, объективно препятствовавшие обращению.
- Обращение в ГИТ и прокуратуру: единой позиции нет — часть судов признаёт уважительной причиной, часть отказывает, указывая, что эти обращения не препятствовали судебной защите. Надёжнее не полагаться на этот довод, а подать иск в пределах срока.

7.6. Процессуальные особенности

- **Подсудность:** по общему правилу — по месту нахождения работодателя (ст. 28 ГПК РФ); по выбору работника — по месту его жительства (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ, иски о восстановлении трудовых прав).
- **Госпошлина:** истцы по искам о взыскании заработной платы и иных требований, вытекающих из трудовых отношений, освобождены от её уплаты (п. 1 ст. 333.36 НК РФ).
- **Бремя доказывания:** работник доказывает факт возникновения права (статус «северянина» либо условие локального акта/договора) и факт представления документов (заявление с отметкой о вручении, опись, почтовая квитанция, электронная переписка). Работодатель доказывает своевременность выплаты и наличие оснований для уменьшения размера.
- **Срок исполнения обязанности и расчёт процентов:** см. разделы II и III; в иске целесообразно указать расчёт с разбивкой по периодам действия ключевой ставки и требование о взыскании процентов по день фактического исполнения.

7.7. Практический вывод по разделу VI

- **КТС** — быстрый, но малодоступный путь (нужна созданная комиссия) и с трёхмесячным сроком; результативен при наличии локального акта, устанавливающего выплату.
- **ГИТ** — эффективный механизм фиксации нарушения и привлечения к административной ответственности, но не взыскания денег.
- **Прокуратура** — рычаг давления и способ привлечь к ответственности распорядителя бюджетных средств; не заменяет иск.
- **Суд** — единственный орган, который присуждает сумму долга, проценты по ст. 236 ТК РФ, моральный вред и индексацию. Срок — один год по ч. 2 ст. 392 ТК РФ (доминирующая позиция); риск применения трёхмесячного срока по ч. 1 ст. 392 ТК РФ существует, поэтому медлить нельзя.

- Сочетание: письменное требование → жалоба в ГИТ и прокуратуру → иск в суд (с требованием о процентах и моральном вреде) — оптимальная последовательность, при которой административные механизмы работают на ускорение исполнения, а суд — на взыскание.

8. Раздел VII. Сводный практический вывод по каждой версии

№	Фактическая ситуация	Основание	Обязанность	Срок исполнения	Итоговый вывод
1	Работник трудится в РКС/приравненной местности, проезд использован по основному месту работы в пределах двухлетнего цикла	ч. 1, 4 ст. 325 ТК РФ; ст. 33 Закона РФ № 4520-1; при необходимости — Постановление КС РФ от 09.02.2012 № 2-П	Существует в силу закона; локальный акт может только уточнять размер, но не отменять выплату	По локальному акту; при его отсутствии — ближайшая дата выплаты зарплаты (не позднее 15 календарных дней по логике ч. 6 ст. 136 ТК РФ) либо 7 дней с момента требования (ст. 314 ГК РФ)	Требование подлежит удовлетворению в основной сумме + проценты по ст. 236 ТК РФ моральный вред в отсутствие доказательств значения не имеет
2	Работник не относится к «северянам», но коллективный договор/ЛНА/трудовой договор предусматривают оплату проезда	ст. 22, 41, 57, 9 ТК РФ	Существует в силу договорного обязательства	По условиям акта; при отсутствии — по подходам раздела II	Требование подлежит удовлетворению в том же объеме, что и в версии I
3	Работник не относится к «северянам»		Отсутствует	—	В иске к работодателю отказано

№	Фактическая ситуация	Основание	Обязанность	Срок исполнения	Итоговый вывод
	«северянам», локального регулирования нет, выплат не было	ст. 325 ТК РФ не применяется			будет отказано; возможна постановка вопроса о дискриминации (ст. 3 ТК РФ) только при доказанности различий в отношении сопоставимых работников
4	Локальное регулирование отсутствует, но работодатель ранее оплачивал проезд	ст. 3, 8, 22 ТК РФ; сложившаяся практика	Спорно; возможно признание обязанности судом	По подходам раздела II	Шансы средние; необходимы доказательства предшествования выплат
5	Работник — совместитель	ч. 7 ст. 325 ТК РФ	Отсутствует (только по основному месту работы)	—	Требование не подлежит удовлетворению
6	Работник уже воспользовался правом в текущем двухлетнем цикле или не воспользовался своевременно	ч. 6 ст. 325 ТК РФ	Отсутствует; выплаты целевые и не суммируются	—	Требование не подлежит удовлетворению
7	Работодатель — казённое учреждение без финансирования	ч. 2 ст. 236 ТК РФ; п. 3 ст. 401 ГК РФ; ст. 123.21, 123.22, 399 ГК РФ	Существует; недофинансирование не освобождает	По локальному акту / общим правилам	Взыскание с учреждения; недостаточность средств — обсуждение субсидиарной ответственности собственника

Итог по существу заданного вопроса. Применительно к описанной ситуации при условии, что работник относится к лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (либо что соответствующая выплата предусмотрена локальным актом или трудовым договором), отказ в оплате проезда со ссылкой на отсутствие денежных средств неправомерен. Документы представлены 14 сентября — обязанность окончательного расчёта возникла с этого момента (ч. 4 ст. 325 ТК РФ), и с даты установленного срока выплаты на сумму долга начисляются проценты по ст. 236 ТК РФ независимо от вины работодателя (ч. 2 ст. 236 ТК РФ). Рекомендуемая последовательность: (1) письменное требование о выплате с отметкой о вручении — фиксирует дату требования и доказательства; (2) одновременная жалоба в ГИТ и прокуратуру; (3) иск в суд с требованиями о взыскании суммы компенсации, процентов по ст. 236 ТК РФ по день фактического исполнения, компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ) и индексации (ст. 208 ГПК РФ) — в пределах годичного срока по ч. 2 ст. 392 ТК РФ, не дожидаясь истечения трёхмесячного срока, чтобы исключить риск применения позиции о трёхмесячном сроке по ч. 1 ст. 392 ТК РФ. При угрозе пропуска срока — заявление о его восстановлении (ч. 5 ст. 392 ТК РФ) с приложением доказательств уважительных причин.

9. Список использованных нормативных источников и судебных актов

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 3, 8, 9, 22, 41, 57, 136, 140, 192, 236, 237, 277, 325, 353–357, 382, 384–390, 391, 392 (в редакциях Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 03.07.2016 № 272-ФЗ, от 16.12.2019 № 439-ФЗ, от 05.04.2021 № 74-ФЗ, от 30.01.2024 № 3-ФЗ, от 15.12.2025 № 474-ФЗ).
2. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (редакции ст. 236, 325, 390, 392 ТК РФ) — <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>.
3. Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»: ст. 33.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации: ст. 314, 395, 399, 401, 123.21, 123.22.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ч. 1, 6, 7), 19.5 (ч. 1), 23.12, 28.3 (п. 16 ч. 2), 28.4.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1, 315.

7. Налоговый кодекс Российской Федерации: п. 1 ст. 333.36; п. 3 ст. 217; пп. 2 п. 1 ст. 422 (в части квалификации выплаты как компенсационной).
8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: ст. 28, 29 (ч. 6.3), 39, 45, 203, 208, 434.
9. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».
10. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 21, 26, 27.
11. Постановление Правительства РФ от 12.06.2008 № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, и членов их семей».
12. Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» — <https://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102403353>.

Судебные акты и разъяснения

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П (о проверке конституционности ч. 8 ст. 325 ТК РФ).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: п. 5, 55, 56, 63.

Доктринальные и справочные источники

1. ИПС «Законодательство России» — pravo.gov.ru, тексты ст. 236, 325, 390, 392 ТК РФ в различных редакциях (в том числе редакции Федерального закона от 30.01.2024 № 3-ФЗ) — <https://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>.

Примечание для редакции: разбор построен на нормативном массиве, приложенном к запросу, включая тексты в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ. Перед публикацией целесообразно сверить даты вступления в силу соответствующих положений Закона № 474-ФЗ и переходные нормы, поскольку от этого зависит применимая редакция ст. 236, 325 и 392 ТК РФ, а также актуальные размеры административных штрафов и редакция ст. 5.27 КоАП РФ.