

# Правовой разбор: отказ от «зарплатной» карты ПСБ и переход на обслуживание в Сбербанк

## 1. Краткая постановка вопроса

Работник получает заработную плату на счёт, открытый в АО «Промсвязьбанк» (ПСБ) в рамках «зарплатного проекта» работодателя, и желает отказаться от такого способа получения заработка, переведя выплаты в ПАО Сбербанк. Вопрос распадается на несколько самостоятельных правовых аспектов: (а) является ли право выбора кредитной организации безусловным и неотчуждаемым; (б) каков порядок, форма и срок уведомления работодателя о смене банка и с какого момента у работодателя возникает обязанность исполнять новые реквизиты; (в) что происходит, если работодатель отказывается или затягивает; (г) можно ли вообще отказаться от банковского способа получения зарплаты и требовать выплаты через кассу; (д) существуют ли изъятия для отдельных категорий работников (военнослужащие, государственные служащие, сотрудники отдельных ведомств). Ниже каждая версия разобрана отдельно, включая конкурирующие позиции по спорным точкам.

## 2. Версия первая (основная): право на замену кредитной организации является безусловным

### 2.1. Нормативное основание

Часть третья ст. 136 Трудового кодекса РФ (в действующей редакции — в ред. Федеральных законов от 04.11.2014 № 333-ФЗ и от 26.07.2019 № 231-ФЗ; текст ст. 136 воспроизведён в представленных источниках — Федеральный закон 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 для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы».*

Ключевые элементы нормы:

1. Банк, в который перечисляется заработная плата, определяется **заявлением работника**, а не решением работодателя. Коллективный договор и трудовой договор регулируют лишь «условия» перевода (сроки, порядок), но не могут подменять собой волеизъявление работника по выбору банка.
2. Право на замену кредитной организации сформулировано как субъективное право работника («вправе»), без указания на необходимость согласия работодателя или наличия уважительных причин.
3. Единственное установленное законом условие реализации — **письменное сообщение работодателю** с соблюдением срока.

## 2.2. Почему «зарплатный проект» не ограничивает работника

«Зарплатный проект» — это договорные отношения между работодателем и банком (договор банковского счёта, договор об оказании услуг по перечислению денежных средств в пользу работников; общие нормы — гл. 45 ГК РФ, ст. 845, 847 ГК РФ; ст. 5, 30 Федерального закона от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платёжной системе»). Этот договор:

- не является частью трудового договора;
- не создаёт для работника, не участвовавшего в его заключении, обязанностей (ст. 308 ГК РФ — обязательство не создаёт обязанностей для лиц, не участвующих в нём в качестве сторон);
- не может быть основанием для отказа в реализации права, прямо предусмотренного ст. 136 ТК РФ.

То есть работодатель, ссылающийся на «условия зарплатного проекта», ссылается на обстоятельство, не имеющее для работника юридической силы. Прекращение или изменение такого проекта — риск и издержки работодателя, но не основание ограничивать работника.

## 2.3. Локальные акты и договоры, «привязывающие» работника к банку

Если в коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, Положении об оплате труда или в трудовом договоре закреплено условие о выплате заработной платы исключительно через конкретный банк (в данном

случае ПСБ), такое условие в части, ограничивающей право выбора, **не подлежит применению**:

- ч. 4 ст. 8 ТК РФ — локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, не подлежат применению;
- ч. 2 ст. 9 ТК РФ — коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права работников по сравнению с законодательством; если такие условия включены, они не подлежат применению.

**Практический вывод по версии первой:** работник вправе перевести получение заработной платы в Сбербанк (любую кредитную организацию, имеющую действующую лицензию Банка России), и для этого достаточно его письменного заявления; согласие работодателя не требуется, мотивировать решение работник не обязан.

### 3. Версия вторая: порядок и срок уведомления — 15 календарных дней (и почему встречается «5 рабочих дней»)

#### 3.1. Действующее правило

С 2019 года действует срок **не позднее чем за пятнадцать календарных дней** до дня выплаты заработной платы (изменение внесено Федеральным законом от 26.07.2019 № 231-ФЗ, текст ст. 136 ТК РФ в этой редакции приведён в представленных источниках).

Обратите внимание: в представленных материалах фигурирует и иная формулировка — «не позднее чем за пять рабочих дней» (проект/предшествующая редакция, введённая Федеральным законом от 04.11.2014 № 333-ФЗ). **Применению подлежит редакция с 15 календарными днями** как более поздняя. Срок «5 рабочих дней» юридической силы не имеет и в заявлении ориентироваться на него не следует, иначе заявление может быть подано с нарушением установленного срока и перенесено работодателем на следующую выплату.

#### 3.2. Как считается срок

- Срок исчисляется в календарных днях, течение срока начинается на следующий день после календарной даты подачи заявления (ст. 14 ТК РФ)

применяется по аналогии к срокам, связанным с реализацией трудовых прав).

- Точка отсчёта — **день выплаты** заработной платы, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором (ч. 6 ст. 136 ТК РФ), а не дата фактического перечисления банком.
- Если заявление подано с нарушением 15-дневного срока, работодатель вправе (но не обязан) применить новые реквизиты со следующей выплаты. Отказ от исполнения вообще неправомерен: право работника не аннулируется, оно лишь переносится по времени.

### 3.3. Содержание заявления

Закон не устанавливает формы заявления. Требование одно — **письменная форма** и указание новых реквизитов. Практически заявление должно содержать:

- Ф.И.О., должность, структурное подразделение работника;
- просьбу о перечислении заработной платы и иных причитающихся выплат (отпускные, расчёт при увольнении, больничные, компенсации) на счёт в новой кредитной организации;
- полное наименование банка, БИК, корреспондентский счёт, номер расчётного счёта работника (20 знаков), ИНН/КПП банка — обычно оформляется справкой банка о реквизитах;
- дату и подпись.

Полезно указать: «ранее поданное заявление о перечислении заработной платы в АО «Промсвязьбанк» отзываю» — это устраняет неопределённость, если прежнее заявление подавалось.

### 3.4. Как подать, чтобы не было спора о факте подачи

- Два экземпляра, на втором — отметка о принятии (входящий номер, дата, подпись, должность принявшего). Это доказательство для ГИТ и суда.
- Альтернатива — направление по почте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении; датой сообщения считается дата отправки/вручения (спор о моменте — см. п. 3.5).
- Копию заявления и справку банка о реквизитах сохранить у себя.

### 3.5. Конкурирующая позиция о моменте уведомления

**Позиция А (доминирующая, формальная):** срок отсчитывается от даты **получения** работодателем заявления; при направлении почтой — от даты

вручения. Применяется, когда работник направляет заявление почтой и работодатель оспаривает своевременность.

**Позиция Б:** срок отсчитывается от даты **отправки** письменного сообщения (по аналогии с ч. 4 ст. 80 ТК РФ, где предупреждение об увольнении исчисляется с даты вручения/отправки). Применяется, когда работник действовал добросовестно, а задержка вызвана работой почты или уклонением работодателя от приёма.

**Практический вывод:** чтобы не зависеть от выбора позиции, подавайте заявление лично под отметку и с запасом по сроку (например, за 20–25 календарных дней до дня выплаты). Тогда спор о моменте уведомления не возникнет.

## 4. Версия третья: если условие о банке включено в текст трудового договора — нужен ли отдельный документ

Здесь существует реальная конкуренция позиций.

### 4.1. Позиция А: достаточно одностороннего заявления работника

Обоснование: ст. 136 ТК РФ относит выбор банка к сфере волеизъявления работника и устанавливает специальный порядок — письменное сообщение об изменении реквизитов. Специальная норма (ст. 136) вытесняет общий порядок изменения условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Условие о банке не является условием труда в смысле ст. 57 ТК РФ (не относится к месту работы, трудовой функции, режиму, оплате), поэтому его изменение не требует соглашения сторон. Применяется в большинстве ситуаций и поддерживается государственными инспекциями труда.

### 4.2. Позиция Б: требуется соглашение об изменении трудового договора

Обоснование: если реквизиты прямо прописаны в трудовом договоре как его условие, изменение возможно по правилам ст. 72 ТК РФ (письменное соглашение сторон), а при отказе работодателя — по ст. 74 ТК РФ. Применяется, когда работодатель формально ссылается на текст договора, а также в спорах о взыскании убытков, вызванных «сбоем» перечисления.

---

### 4.3. Разрешение коллизии

Даже по позиции Б работодатель не вправе отказать произвольно: отказ в подписании соглашения при наличии заявления работника фактически лишает работника права, предусмотренного ст. 136 ТК РФ, что противоречит ч. 2 ст. 9 ТК РФ. Кроме того, ст. 136 ТК РФ в императивной части («переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника») не может быть изменена договором в сторону ограничения. Поэтому практический алгоритм: подать заявление по ст. 136 ТК РФ; если работодатель требует «соглашение» — предложить оформить его одновременно (дополнительное соглашение в части реквизитов), не отказываясь от заявления. Это блокирует формальный повод для отказа.

**Практический вывод:** риск отказа выше, если реквизиты ПСБ прямо прописаны в трудовом договоре. Снимается одновременной подачей заявления и проекта дополнительного соглашения.

---

## 5. Версия четвёртая: правовые последствия отказа работодателя или затягивания перевода

### 5.1. Отказ неправомерен

Отказ в приёме заявления, отказ перечислять зарплату в указанный работником банк, требование «сначала закрыть/открыть карту у нас» — нарушение ч. 3 ст. 136 ТК РФ, а также обязанности работодателя соблюдать трудовое законодательство (ст. 22 ТК РФ).

### 5.2. Дисциплинарная ответственность работника исключена

Отказ от получения зарплаты в конкретном банке не является дисциплинарным проступком (ст. 192 ТК РФ): это реализация права, а не неисполнение трудовых обязанностей. Любые взыскания, «беседы», угрозы увольнением, отказ в премии по этому основанию неправомерны; премия не может быть снижена за правомерные действия работника (ст. 191, 135 ТК РФ).

### 5.3. Административная ответственность работодателя

- ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ — нарушение трудового законодательства: предупреждение или штраф на должностных лиц и ИП от 1 000 до 5 000 руб., на юридических лиц от 30 000 до 50 000 руб.; при повторном нарушении — ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ (дисквалификация, увеличенные штрафы).
-

- Если следствием отказа стала невыплата или неполная выплата заработной платы в установленный срок — ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (для работодателя — штраф до 50 000 руб., для должностных лиц — до 20 000 руб. либо дисквалификация при повторности).

#### 5.4. Материальная ответственность работодателя

При задержке выплаты (в том числе из-за отказа перечислять по новым реквизитам) начисляются проценты по ст. 236 ТК РФ. Действующая редакция (в ред. Федерального закона от 30.01.2024 № 3-ФЗ; текст приведён в представленных источниках):

- размер — **не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России** от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, со следующего дня после установленного срока по день фактического расчёта включительно;
- при неполной выплате компенсация исчисляется из **фактически не выплаченных** сумм;
- по неначисленным своевременно суммам — со дня, следующего за днём, когда они должны были быть выплачены при своевременном начислении, **при условии**, что право на них признано вступившим в законную силу решением суда (эта формулировка введена Федеральным законом от 30.01.2024 № 3-ФЗ);
- обязанность возникает **независимо от вины** работодателя;
- размер может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

**Важное замечание о редакциях:** в одном из представленных источников ст. 236 ТК РФ приведена в устаревшей редакции — 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ. Эта редакция не применяется: с 03.10.2016 (Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ) действует 1/150 ключевой ставки. Расчёт по 1/300 сегодня — занижение, которое суд не примет.

#### 5.5. Самозащита: приостановление работы

При задержке выплаты заработной платы **более 15 дней** работник вправе, письменно известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ), в рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ч. 4 ст. 142 ТК РФ), сохраняя место работы. Исключения — ч. 2 ст. 142 ТК РФ (военное/чрезвычайное положение, воинские формирования, правоохранительные органы, государственные служащие, особо опасные производства, обеспечение жизнедеятельности населения). Применяется, если отказ работодателя перечислять по новым реквизитам привёл к фактической невыплате.

## 5.6. Куда обращаться

1. **Государственная инспекция труда** — ст. 353, 354, 356, 357 ТК РФ; жалоба в порядке Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ; ГИТ вправе выдать предписание об устранении нарушения (ст. 357 ТК РФ) и привлечь к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.
2. **Прокуратура** — надзор за соблюдением трудового законодательства (ст. 21, 26 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1).
3. **Комиссия по трудовым спорам** (при её наличии) — ст. 384–386 ТК РФ, срок обращения — 3 месяца со дня, когда работник узнал о нарушении (ст. 386 ТК РФ).
4. **Суд** — ст. 391 ТК РФ (непосредственно, без КТС). Сроки: 3 месяца по спорам о защите нарушенных прав (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); по спорам о невыплате заработной платы — 1 год со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Одновременно заявляются требования о взыскании процентов по ст. 236 ТК РФ и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).
5. **Уголовно-правовой аспект** — при частичной невыплате свыше 3 месяцев или полной невыплате свыше 2 месяцев, совершённых из корыстной или иной личной заинтересованности, — ст. 145.1 УК РФ. Применимо, если отказ привёл к длительной невыплате.

**Практический вывод по версии четвёртой:** отказ работодателя не создаёт для работника правового тупика — он создаёт для работодателя риск предписания ГИТ, штрафа по ст. 5.27 КоАП РФ, взыскания процентов по ст. 236 ТК РФ и морального вреда. Наиболее быстрый и малозатратный маршрут — жалоба в ГИТ с приложением копии заявления с отметкой о вручении.

## 6. Версия пятая: можно ли отказаться от банковского перевода вообще и получать зарплату наличными

### 6.1. Право на выплату через кассу

По ч. 3 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается, «как правило, в месте выполнения им работы» либо переводится в кредитную организацию, указанную **в заявлении работника**. Буквальное толкование: банковский способ — производный от заявления работника; при отсутствии заявления действует основной способ — выплата в месте работы (через кассу). Следовательно, работник вправе вообще не подавать реквизиты (или отозвать ранее поданное заявление) и требовать выплаты наличными в кассе.

## 6.2. Конкурирующая позиция

**Позиция А:** выплата наличными — законная альтернатива, работодатель обязан обеспечить её при отказе работника от банковского перевода (с учётом Указания Банка России от 09.12.2019 № 5348-У о правилах наличных расчётов: лимит наличных расчётов не распространяется на выплаты работникам, осуществляемые работодателем).

**Позиция Б:** работодатель, полностью перешедший на «зарплатный проект», может ссылаться на организационные сложности (отсутствие кассы, кассового работника) и настаивать на безналичном способе, предоставляя работнику выбор **любого** банка. Применяется в спорах, где работник отказывается от любого банка.

**Разрешение:** вторая позиция не отменяет право на замену банка (см. разделы 2–3). То есть даже если работодатель возражает против наличных, он не вправе отказать в переводе в Сбербанк. Практический риск: при закрытии счёта в ПСБ до согласования новых реквизитов возможна задержка выплаты — и это риск не для работника, а для работодателя (ст. 236 ТК РФ). Рациональная последовательность: сначала подать заявление о смене банка, дожидаться первой выплаты по новым реквизитам, только затем закрывать счёт в ПСБ.

## 7. Версия шестая: закрытие счёта в ПСБ — самостоятельное право работника

- Договор банковского счёта расторгается по заявлению клиента в любое время (п. 1 ст. 859 ГК РФ). Согласие работодателя не требуется; банк не вправе обусловить закрытие счёта отсутствием заявления от работодателя.
- Остаток средств выдаётся клиенту либо перечисляется на указанный им счёт (п. 3, 5 ст. 859 ГК РФ).
- Закрытие «зарплатного» счёта не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь взыскание (ст. 192 ТК РФ).
- Удержание комиссии банка за перевод заработной платы из суммы заработка недопустимо: перечень удержаний исчерпывающе определён ст. 137 ТК РФ, а расходы на перечисление заработной платы несёт работодатель (ст. 22 ТК РФ — обязанность выплачивать в полном размере).

## 8. Версия седьмая: специальные ограничения для отдельных категорий работников

Это единственная группа обстоятельств, при которых перевод выплат в Сбербанк может быть ограничен. Ограничение касается **не личности работника**, а перечня кредитных организаций, через которые допустимо перечисление отдельных видов выплат.

### 8.1. Военнослужащие Вооружённых Сил РФ

Федеральный закон от 28.04.2023 № 163-ФЗ «О внесении изменений в статьи 6 и 26 Федерального закона „Об обороне“» (текст — в представленных источниках) дополнил:

- ст. 6 Федерального закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне» подпунктом 12<sup>1</sup> — определение **отдельным решением** кредитных организаций, осуществляющих перечисление денежного довольствия (денежного содержания), заработной платы и иных выплат личному составу ВС РФ, **из числа кредитных организаций, отнесённых к категории уполномоченных банков** в порядке ст. 8<sup>1</sup> Федерального закона от 29.12.2012 № 275-ФЗ «О государственном оборонном заказе»;
- ст. 26 указанного закона пунктом 3 — перечисление таких выплат осуществляется полевыми учреждениями Банка России или кредитными организациями, определёнными Правительством РФ, на основании соглашений с Минобороны России.

**Применение:** для военнослужащего выбор банка ограничен перечнем уполномоченных банков и решением, принятым по подп. 12<sup>1</sup> ст. 6 ФЗ «Об обороне». Сбербанк традиционно относится к уполномоченным банкам по 275-ФЗ, однако перед подачей заявления необходимо **свериться с актуальным перечнем/решением** (в том числе с приказами Минобороны России о порядке выплаты денежного довольствия). Универсального запрета на Сбербанк закон не содержит.

### 8.2. Государственные гражданские служащие

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ст. 8) не устанавливают ограничений по выбору банка для получения денежного содержания. Однако для служащих действует **отдельная обязанность** — представлять сведения о счетах в банках в рамках декларирования доходов и имущества (ст. 20 ФЗ № 79-ФЗ; Указ Президента РФ от 02.04.2013 № 309). Смена банка для получения

денежного содержания не является нарушением, но должна отражаться в соответствующих сведениях. Отдельные запреты (ст. 17 ФЗ № 79-ФЗ) касаются счетов за рубежом и иностранных финансовых инструментов — к Сбербанку не относятся.

### **8.3. Сотрудники отдельных ведомств и лица с особым правовым статусом**

Для сотрудников органов внутренних дел (Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ), сотрудников органов безопасности, судей (Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1), прокурорских работников (Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1) законодательство о статусе не содержит прямого запрета на получение выплат через Сбербанк. Особенности могут устанавливаться ведомственными актами о порядке перечисления денежного довольствия (аналогично п. 3 ст. 26 ФЗ «Об обороне») — при наличии такого акта конкретный банк определяется исходя из него.

**Практический вывод по версии седьмой:** для обычного работника (гражданский персонал, коммерческий сектор) ограничений на перевод выплат в Сбербанк нет вообще. Для военнослужащих и приравненных категорий — проверить принадлежность Сбербанка к уполномоченным банкам по 275-ФЗ и наличие ведомственного решения/перечня; при отсутствии запрета в перечне заявление подаётся по общему правилу.

## **9. Пошаговый алгоритм (практическая часть)**

1. Получить в Сбербанке справку с полными реквизитами счёта (наименование, БИК, корсчёт, счёт, ИНН/КПП).
2. Оформить заявление о перечислении заработной платы по новым реквизитам с отзывом прежнего заявления (образец — раздел 10).
3. Подать лично в двух экземплярах с отметкой о принятии; при отказе принять — направить почтой с описью вложения и уведомлением, а факт отказа зафиксировать (акт с двумя свидетелями, видеозапись, жалоба в ГИТ).
4. Подать заявление с запасом не менее 15 календарных дней до дня выплаты (лучше — 20–25 дней).
5. Проконтролировать первую выплату по новым реквизитам; получить расчётный листок (ч. 1 ст. 136 ТК РФ), в котором отражаются составные части заработной платы и суммы начисленной компенсации (п. 2 ч. 1 ст. 136 ТК РФ).

6. При отказе/задержке — жалоба в ГИТ (ст. 353–357 ТК РФ) и/или иск в суд (ст. 391 ТК РФ) с требованиями: обязать перечислять заработную плату по указанным реквизитам, взыскать проценты по ст. 236 ТК РФ, компенсацию морального вреда по ст. 237 ТК РФ.
7. Счёт в ПСБ закрывать только после успешной первой выплаты по новым реквизитам (п. 1 ст. 859 ГК РФ).
8. Если работник относится к военнослужащим — предварительно проверить перечень уполномоченных банков и ведомственный порядок (подп. 12<sup>1</sup> ст. 6, п. 3 ст. 26 ФЗ «Об обороне» в ред. ФЗ от 28.04.2023 № 163-ФЗ).

## 10. Образец заявления (справочно)

Генеральному директору [наименование организации] от [Ф.И.О., должность, подразделение]

### **ЗАЯВЛЕНИЕ**

На основании части третьей статьи 136 Трудового кодекса РФ прошу с [дата] перечислять причитающуюся мне заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении и иные выплаты на счёт, открытый в ПАО Сбербанк: БИК [], **корреспондентский счёт []**, расчётный счёт [], **ИНН []**, КПП [\_\_\_]. Ранее поданное заявление о перечислении указанных выплат в АО «Промсвязьбанк» отзываю. Реквизиты подтверждаю справкой банка (прилагается).

[дата, подпись]

## 11. Практический вывод по каждой версии (сводно)

| Версия                                    | Вывод                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Безусловность права (ст. 136 ТК РФ, ч. 3) | Право на замену банка безусловно, согласие работодателя не требуется, мотивировать не нужно; «зарплатный проект» — обязательство работодателя перед банком, не работника |
| Срок уведомления                          | 15 календарных дней до дня выплаты (ред. ФЗ от 26.07.2019 № 231-ФЗ); «5 рабочих дней» — устаревшая редакция, не применять                                                |

| Версия                              | Вывод                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Условие о банке в трудовом договоре | Доминирующая позиция — достаточно заявления; при риске спора подавать одновременно заявление и проект допсоглашения (ст. 72 ТК РФ)                                                    |
| Отказ работодателя                  | Незаконен: ст. 22, ч. 3 ст. 136 ТК РФ; дисциплинарное взыскание исключено (ст. 192 ТК РФ); риски для работодателя — ч. 1 и ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, ст. 236, 237 ТК РФ, предписание ГИТ |
| Отказ от банка вообще               | Возможен: при отсутствии заявления действует выплата в месте работы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ); работодатель может возражать, но не вправе отказать в переводе в Сбербанк                   |
| Заккрытие счёта в ПСБ               | Свободно в любое время (п. 1 ст. 859 ГК РФ); делать после первой выплаты по новым реквизитам                                                                                          |
| Военнослужащие                      | Ограничение: только уполномоченные банки / решение по подп. 12 <sup>1</sup> ст. 6 ФЗ «Об обороне» (ФЗ от 28.04.2023 № 163-ФЗ); Сбербанк проверить по перечню                          |
| Госслужащие и силовики              | Прямого запрета на Сбербанк нет; действует обязанность декларировать счета (ст. 20 ФЗ № 79-ФЗ, ст. 8 ФЗ № 273-ФЗ) и учитывать ведомственный порядок                                   |

**Итоговый ответ на вопрос:** да, вы вправе отказаться от получения заработной платы на карту ПСБ и перевести выплаты в Сбербанк — на основании ч. 3 ст. 136 ТК РФ, подав работодателю письменное заявление с новыми реквизитами не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты. Согласие работодателя и ссылки на «зарплатный проект» юридически не требуются; отказ работодателя обжалуется в ГИТ, прокуратуру и суд, а за период задержки начисляются проценты по ст. 236 ТК РФ. Исключение — специальные субъекты (прежде всего военнослужащие), для которых банк определяется перечнем уполномоченных организаций и ведомственными актами.

## 12. Список использованных нормативных источников

- Трудовой кодекс РФ — ст. 8 (ч. 4), ст. 9 (ч. 2), ст. 14, ст. 22, ст. 57, ст. 72, ст. 74, ст. 131, ст. 135, ст. 136 (ч. 1, 3, 6), ст. 137, ст. 142, ст. 191, ст. 192, ст. 236, ст. 237, ст. 353–357, ст. 384–386, ст. 391, ст. 392 (текст в ред. Федеральных законов от 23.04.2012 № 35-ФЗ, от 04.11.2014 № 333-ФЗ, от 03.07.2016 № 272-ФЗ, от 26.07.2019 № 231-ФЗ, от 30.01.2024 № 3-ФЗ).

2. 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» (новая редакция ст. 236 ТК РФ — 1/150 ключевой ставки Банка России).
3. Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ (изменения в ч. 1 ст. 236 ТК РФ в части неначисленных сумм).
4. Федеральный закон от 26.07.2019 № 231-ФЗ (изменение срока уведомления о смене кредитной организации — 15 календарных дней).
5. Федеральный закон от 04.11.2014 № 333-ФЗ (предшествующая редакция ч. 3 ст. 136 ТК РФ — 5 рабочих дней).
6. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ст. 5.27 (ч. 1, 2, 6).
7. Уголовный кодекс РФ — ст. 145.1.
8. Гражданский кодекс РФ — ст. 308, гл. 45 (ст. 845, 847), ст. 859.
9. Федеральный закон от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе» — ст. 5, 30.
10. Федеральный закон от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне» — ст. 6 (подп. 12<sup>1</sup>), ст. 26 (п. 3) в ред. Федерального закона от 28.04.2023 № 163-ФЗ «О внесении изменений в статьи 6 и 26 Федерального закона „Об обороне“».
11. Федеральный закон от 29.12.2012 № 275-ФЗ «О государственном оборонном заказе» — ст. 8<sup>1</sup> (категория уполномоченных банков).
12. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» — ст. 17, 20.
13. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» — ст. 8; Указ Президента РФ от 02.04.2013 № 309.
14. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации...»; Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»; Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
15. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
16. Указание Банка России от 09.12.2019 № 5348-У «О правилах наличных расчётов».
17. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация текстов ст. 136, 142, 236 ТК РФ в редакции, воспроизведённой в представленных источниках).
18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (разъяснения по применению ст. 136, 142, 236 ТК РФ).