

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПИСЬМО

от 6 мая 2021 г. N 14-3/ООГ-4005

Департамент оплаты труда, трудовых отношений Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение и по компетенции сообщает.

Согласно [абзацу 5 части 1 статьи 21](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. [Абзац 7 части 2 статьи 22](#) Кодекса предусматривает, что работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Кодексом коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии с [частью 6 статьи 136](#) Кодекса заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Таким образом, [Кодекс](#) не регулирует конкретные сроки выплаты заработной платы (конкретные числа календарного месяца), данный вопрос передан на уровень самого учреждения, но при этом устанавливает требование о максимально допустимом промежутке времени после окончания отработанного периода, в который должна быть выплачена часть заработной платы за этот период.

Норма [части 6 статьи 136](#) Кодекса об установлении конкретной даты выплаты заработной платы носит обязательный (императивный) характер, исключений не имеет и служит гарантией по обеспечению права работников на выплату заработной платы своевременно и в полном объеме.

Следовательно, [статья 136](#) Кодекса во взаимосвязи с другими положениями [Кодекса](#) направлена на защиту трудовых прав работников.

Предусмотренная [статьей 136](#) Кодекса обязанность работодателя производить выплату заработной платы работнику в установленные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или трудовом договоре сроки относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

Примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду [Определение](#) Верховного Суда РФ от 01.04.2011 N 5-В11-15.

Одновременно следует отметить, что риск организации производства лежит на работодателе, в силу чего он обязан оплачивать труд своих работников вне зависимости от финансовых результатов своей деятельности, данная позиция подтверждается судебной практикой (определения Верховного Суда Российской Федерации от 3 сентября 2010 г. [N 19-В10-10](#), от 1 апреля 2014 г. [N 5-В-11-15](#)).

В соответствии с [пунктом 1 статьи 65](#) Гражданского кодекса Российской Федерации признание юридического лица банкротом судом влечет его ликвидацию.

Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации установлены [статьей 178](#) Кодекса.

Дополнительно сообщается, что в соответствии с [пунктом 1 статьи 136](#) Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" (далее - Закон о банкротстве) требования об оплате труда подлежат включению в реестр требований кредиторов.

Согласно [пункту 32](#) Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 22 июня 2012 г. N 35 "О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве", [абзацам 2 и 3 пункта 6 статьи 16](#) Закона о банкротстве требования о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовому договору, включаются в реестр арбитражным управляющим или реестродержателем по представлению арбитражного управляющего; эти требования исключаются из реестра арбитражным управляющим или реестродержателем исключительно на основании вступивших в силу судебных актов.

В связи с этим предъявления указанных требований в порядке [статей 71](#) или [100](#) Закона о банкротстве не требуется. Арбитражный управляющий обязан самостоятельно в разумный срок, но не позднее установленного [абзацем третьим пункта 1 статьи 142](#) Закона срока на основании имеющихся у должника документов, подтверждающих наличие задолженности перед работниками, возникшей до возбуждения дела о банкротстве (в том числе с учетом сведений, имевшихся в заявлении должника о признании его банкротом - [абзац четвертый пункта 2 статьи 37](#) Закона), включить эти требования в реестр. При этом следует учитывать, что включению в реестр подлежат требования об оплате труда за периоды, истекшие до возбуждения дела о банкротстве, и выходные пособия лиц, уволенных до этой даты ([пункт 1 статьи 136](#) Закона о банкротстве). Задолженность же по оплате труда за периоды, истекшие после возбуждения дела о банкротстве, и по выплате выходных пособий лицам, уволенным после этой даты, относится к текущим платежам ([статья 5](#), [абзац третий пункта 2 статьи 134](#) и [пункт 2 статьи 136](#) Закона о банкротстве).

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
А.В.ФРОЛОВА

06.05.2021
