

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА  
ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И  
МЕТОДИКА РАССЛЕДОВАНИЯ  
ПРЕСТУПЛЕНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ  
ст.ст. 145<sup>1</sup>, 315 УК РФ**

*Рекомендации прокурорам и следователям*



**Санкт-Петербург  
2001**

ББК 67

**Организация** прокурорского надзора за соблюдением законодательства об оплате труда и методика расследования преступлений, предусмотренных ст.ст. 145<sup>1</sup>, 315 УК РФ: Рекомендации прокурорам и следователям / В. В. Новик, Л. С. Аистова, Т. Г. Воеводина, Н. А. Данилова, С. Г. Евдокимов, Н. М. Сологуб, С. К. Питерцев, Ю. А. Шагалов. СПб., 2001. 44 с.

***Рекомендации подготовили:***

*В. В. НОВИК, канд. юрид.наук, профессор, проректор СПб ЮИ ГП РФ; Л. С. АИСТОВА, ст. преподаватель СПб ЮИ ГП РФ; Т. Г. ВОЕВОДИНА, ст. прокурор отдела по надзору за исполнением законов и охране прав граждан в социальной сфере Прокуратуры СПб.; Н. А. ДАНИЛОВА, канд. юрид. наук, доцент СПб ЮИ ГП РФ; С. Г. ЕВДОКИМОВ, канд. юрид. наук, доцент СПб ЮИ ГП РФ; Н. М. СОЛОГУБ, канд. юрид. наук, профессор СПб ЮИ ГП РФ; Ю. А. ШАГАЛОВ, ст. прокурор ГСУ Генеральной прокуратуры РФ.*

***Рецензенты***

*Начальник Управления Генеральной прокуратуры РФ в Северо-Западном федеральном округе старший советник юстиции О. В. ЛОГУНОВ.*

*Доктор юридических наук, профессор, почетный работник прокуратуры, заслуженный юрист РФ старший советник юстиции В. И. РОХЛИН.*

В рекомендациях рассматриваются вопросы прокурорского надзора за соблюдением законодательства об оплате труда, проблемы квалификации деяний, заключающихся в невыплате заработной платы и злостном неисполнении решения суда или иного судебного акта; излагаются обстоятельства, подлежащие установлению при расследовании данных преступлений; тактика взаимодействия правоохранительных и иных государственных органов в связи с проведением расследования; особенности назначения, производства и оценки судебно-экономической экспертизы по делам данной категории.

© Санкт-Петербургский юридический институт Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2001



Права работников на своевременное и в полном объеме получение вознаграждения за свой труд защищены Конвенцией Международной организации труда от 08.06.49 г. № 95, гарантируются Конституцией Российской Федерации (п. 3 ст. 37) и охраняются трудовым законодательством (ст.ст. 2, 15, 96 КЗоТ РФ).

Вопросы оплаты труда в настоящее время решаются непосредственно на предприятии. Они регулируются коллективным договором либо иным локальным нормативным актом (положением, инструкцией, приказом). В зависимости от достигнутых производственно-хозяйственных результатов и финансового положения предприятия могут периодически пересматриваться тарифные ставки (оклады), изменяться формы и системы оплаты труда, но размер оплаты труда не должен быть ниже установленного государством минимума (минимального размера оплаты труда).

Регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы, а также работников органов представительной и исполнительной власти осуществляется централизованно на основе Единой тарифной сетки.

В трудовом договоре (контракте) должен указываться размер тарифной ставки (должностного оклада) работника по профессии (должности), квалификационному разряду и квалификационной категории, предусмотренный в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте. По соглашению сторон работнику может быть установлен и более высокий размер оплаты труда, если это не противоречит локальным нормативным актам, действующим на предприятии.

Кроме размера тарифной ставки (должностного оклада) в трудовом договоре предусматриваются различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера: за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за классность, за ученую степень, за отклонение от нормальных условий труда и другие. В нем же указывается размер доплат за совмещение профессий или должностей, который определяется по согласованию сторон с учетом сложности выполняемой ра-

боты, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе.

Различные виды поощрения работника, действующие на предприятии, также могут быть отражены в индивидуальном трудовом договоре (контракте) и в коллективном договоре.

## **1. НАДЗОР ПРОКУРОРА ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ОПЛАТУ ТРУДА**

Конституция Российской Федерации (п. 3 ст. 37) гарантирует каждому право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

На органы прокуратуры в соответствии с Федеральным законом “О прокуратуре Российской Федерации” возложен надзор за исполнением законов федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов; надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

Генеральный прокурор РФ в своем приказе “Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина” от 22.05.96 г. № 30 соблюдение прав и свобод человека и гражданина называет прио-

ритетным направлением прокурорского надзора, акцентирует внимание прокуроров на защите закрепленных в Конституции РФ трудовых прав граждан, обращает внимание на необходимость осуществления анализа выполнения работодателями обязанностей по своевременной выплате заработной платы.

Судебная практика свидетельствует, что нарушение трудовых прав граждан довольно распространенное явление. В 2000 г. из 65 983 гражданских дел искового производства, рассмотренных судами общей юрисдикции Санкт-Петербурга с вынесением решений, 3 402 дела рассмотрены по трудовым спорам об оплате труда; 3 117 гражданских исков о взыскании заработной платы удовлетворены.

На исполнение в службу судебных приставов Санкт-Петербурга в 2000 г. поступило 53 984 исполнительных документа по поводу взыскания в пользу граждан с юридических лиц денежных средств, в том числе сумм по заработной плате.

В указанный период районными прокурорами прокуратуры Санкт-Петербурга предъявлено в суд 435 исков в защиту трудовых прав граждан. Все они были удовлетворены. А всего в 2000 г. районными судами Санкт-Петербурга рассмотрено и удовлетворено 464 иска прокурора в защиту трудовых прав граждан.

Практика прокурорского надзора свидетельствует, что обращение прокурора в суд с заявлением в защиту трудовых прав граждан по-прежнему остается наиболее действенной мерой прокурорского реагирования.

### **Законодательство, регулирующее порядок оплаты труда работников и ответственность за нарушение трудовых прав граждан**

Порядок оплаты труда работников, выплаты пенсий, стипендий, пособий и иных выплат и ответственность за нарушение соответствующих прав граждан регулируются нормами КЗоТ РФ, УК РФ, КоАП РСФСР, ГПК РСФСР, Федеральными законами “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей” от 19.05.95 г. и “Об исполнительном производстве” от 21.07.97 г., Законом РСФСР “О государственных пенсиях в РСФСР” от 20.11.90 г., Указом Президента РФ “О внесении изменений в некоторые указы Президента РФ по вопросам установления размеров стипендий и социальных выплат” от

08.02.2001 г. № 136, Постановлением Правительства РФ “Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей” от 04.09.95 г. № 883 и иными нормативными актами.

В ст. 145<sup>1</sup> УК РФ предусмотрена ответственность руководителей предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат при условии корыстной или иной личной заинтересованности. Федеральный закон “О дополнении Уголовного кодекса Российской Федерации статьей 145<sup>1</sup> УК РФ” вступил в силу с 17.03.99 г.

С момента вступления в силу указанного Федерального закона уголовные дела по данному составу преступления органами прокуратуры Санкт-Петербурга не возбуждались и не расследовались.

Статья 315 УК РФ устанавливает уголовную ответственность представителя власти, государственного служащего, служащего органа местного самоуправления, а также служащего государственного или муниципального учреждения, коммерческой или иной организации за неисполнение вступивших в законную силу приговора суда, решения суда или иного судебного акта, а равно воспрепятствование их исполнению.

Данный состав преступления применяется правоохранительными органами крайне редко. В 2000 г. следственными органами ГУВД Санкт-Петербурга и Ленинградской области расследовалось и было окончено только два уголовных дела в отношении двух лиц по указанному составу преступления.

### **Проведение прокурорской проверки исполнения законодательства, регулирующего оплату труда**

Работа прокурора по осуществлению мероприятий в рамках проверки исполнения действующего законодательства, регулирующего порядок выплаты заработной платы, начинается с анализа поступившей информации о фактах нарушений прав граждан в связи с а) невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат; б) неисполнением приговора суда, решения суда или иного судебного акта.

Информация может быть получена от граждан, организаций, СМИ, налоговых органов, государственных инспекций труда, судебных приставов-исполнителей.

Прокурор должен ознакомиться с нормативными актами, ре-

гулирующими отношения в данной сфере. По результатам анализа поступившей информации и ознакомления с действующим законодательством разрабатываются направления будущей прокурорской проверки, определяются объекты проверки (предприятия, учреждения, организации).

В процессе осуществления проверки прокурору следует:

1. Получить письменное объяснение от заявителя по существу обращения с целью установления фактов нарушения действующего законодательства; установления свидетелей и виновных лиц; получения информации в подтверждение корыстной или иной личной заинтересованности руководителя предприятия (учреждения, организации); установления наличия тяжких последствий у потерпевшего; получения информации по поводу злостного неисполнения вступивших в законную силу приговора суда, решения суда или иного судебного акта, а равно воспрепятствования их исполнению.

2. Направить запросы:

а) на предприятия, в учреждения, организации с целью получения сведений о выполнении требований действующего законодательства относительно выплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат и подтверждающих эту выплату документов;

б) в налоговые органы с целью получения актов проверок, сведений о деятельности предприятия (учреждения, организации), сведений о доходах руководителей;

в) в государственные инспекции труда с целью получения актов о нарушении трудового законодательства;

г) в службу судебных приставов с целью получения материалов исполнительного производства в отношении должника.

3. Получить письменные объяснения от свидетелей.

4. Получить письменное объяснение от руководителя предприятия, учреждения, организации, где установлены факты невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. При этом следует выяснить:

а) причины невыплаты заработной платы и иных выплат более двух месяцев;

б) обстоятельства, свидетельствующие о наличии корыстной либо иной заинтересованности, а именно: получение материальной выгоды (денег, имущества или права на его получение, прав на жилую площадь и т. п.) либо избавление от материальных затрат (возврата имущества, долга, оплаты услуг, выполнения

имущественных обязательств и т. п.);

в) при наличии тяжких последствий (заболевание потерпевшего или членов его семьи в результате невыплаты заработной платы и других платежей, их самоубийство или попытка самоубийства или иные последствия такого порядка) получить письменное объяснение по данным фактам, в частности выяснить, обращался ли к нему потерпевший с жалобами и какие меры были им предприняты.

5. Получить письменное объяснение от руководителя бухгалтерии предприятия, учреждения, организации о фактах невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат и подтверждающие данные факты документы (отчеты, справки и т. д.).

6. Получить письменные объяснения от руководителя и иных должностных лиц кадровой службы предприятия, учреждения, организации с одновременным затребованием подтверждающих документов (приказов о приеме, увольнении, переводе, трудовых контрактов, коллективного договора и др.).

7. Получить письменное объяснение от судебного пристава-исполнителя по материалам исполнительного производства, имеющегося у него в производстве и содержащего требования о выплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. При этом следует выяснить:

а) наличие в действиях виновного лица (представителя власти, государственного служащего, служащего органа местного самоуправления, а также служащего государственного или муниципального учреждения, коммерческой или иной организации) злостного неисполнения вступивших в законную силу приговора суда, решения суда или иного судебного акта, которое в соответствии с п. 3 ст. 85 Федерального закона «Об исполнительном производстве» выражается в повторном неисполнении без уважительных причин исполнительного документа при наличии более одного постановления судебного пристава-исполнителя о наложении на должника штрафа за неисполнение без уважительных причин исполнительного документа;

б) наличие фактов воспрепятствования вышеуказанными лицами исполнению судебного решения, которое может быть выражено в совершении активных действий по созданию помех для его реализации.

Следует помнить, что при наличии насилия или угроз в адрес судебного пристава-исполнителя речь может идти о применении



ст. 296 УК РФ.

8. Получить письменные объяснения от виновных лиц, в отношении которых судебным приставом-исполнителем направлены материалы в органы прокуратуры для привлечения к уголовной ответственности за злостное неисполнение судебного акта или воспрепятствование его исполнению в соответствии с требованиями п. 3 ст. 85 Федерального закона “Об исполнительном производстве”.

Получив в ходе проверки необходимую информацию, прокурор осуществляет ее анализ с целью принятия решения о возбуждении либо отказе в возбуждении уголовного дела, а также принятия иных мер прокурорского реагирования согласно Федеральному закону “О прокуратуре Российской Федерации”.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ст.ст. 145<sup>1</sup>, 315 УК РФ. РЕШЕНИЕ ВОПРОСА О ВОЗБУЖДЕНИИ УГОЛОВНОГО ДЕЛА**

### **Квалификация преступлений, предусмотренных ст. 145<sup>1</sup> УК РФ**

В 1999 г. в связи со сложной социально-экономической обстановкой в стране и необходимостью обеспечения конституционного права граждан на оплату труда Федеральным законом введена уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145<sup>1</sup> УК РФ).

В состав заработной платы помимо основной заработной платы входят доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий труда, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни, оплата простоя не по вине работника, премии, премиальные надбавки, дополнительные надбавки, оплата времени отпусков, выполнения государственных и общественных обязанностей, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов работы подростков, выходного пособия при увольнении и иные выплаты, установленные законодательством о труде, коллективным договором, контрактом.

Под иными выплатами следует понимать компенсационные

выплаты, предусмотренные федеральным законодательством и законодательством субъектов Российской Федерации.

При применении ст. 145<sup>1</sup> УК РФ вызывают затруднения следующие вопросы:

*1. Что понимать под “невыплатой” заработной платы?*

Применительно к рассматриваемому составу преступления под невыплатой заработной платы понимается бездействие указанного в законе лица, выражающееся: 1) в невыдаче начисленной заработной платы и иных выплат; 2) в неначислении заработной платы и иных выплат.

Следует иметь в виду, что невыплате заработной платы могут предшествовать умышленные действия, направленные на сокрытие имеющихся денежных средств либо на финансирование операций в коммерческих структурах, что может составлять самостоятельные составы преступлений, в частности состав, предусмотренный ст. 160 УК РФ (присвоение или растрата).

Условиями уголовной ответственности согласно диспозиции ст. 145<sup>1</sup> УК РФ являются: а) наличие денежных средств для соответствующих выплат; б) невыплата их свыше двух месяцев. Двухмесячный срок невыплаты заработной платы и иных выплат отсчитывается со дня, установленного для указанных выплат на соответствующем предприятии, в учреждении, организации.

Спорен вопрос о возможности применения данного состава в случаях выплаты заработной платы товарным эквивалентом.

Относительно гражданско-правовых договоров (договор подряда, авторский договор, договор поручения и т. д.), предусматривающих оплату произведенных работ, учитывая, что взаимоотношения между заказчиком и исполнителем работ строятся на основании Гражданского кодекса РФ, следует признать, что на эти договоры действие ст. 145<sup>1</sup> УК РФ не распространяется.

*2. Кто является субъектом данного преступления?*

В соответствии с Федеральным законом “О бухгалтерском учете” субъектом данного преступления является руководитель предприятия, организации, учреждения либо лицо, официально его заменяющее, если имеет место коллективное руководство — то лицо, на которое возложена обязанность по начислению и выплате заработной платы и иных выплат.

*3. Что означает “корыстная или иная личная заинтересованность”?*

Под корыстной заинтересованностью следует понимать стремление лица получить имущественную выгоду без незаконного безвозмездного изъятия чужого имущества в свою собственность или собственность других лиц, что может иметь место при хищении.

Иная личная заинтересованность проявляется в стремлении извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленном такими побуждениями, как карьеризм, месть, зависть, семейственность, желание скрыть свою некомпетентность и т. д.

*4. Какие последствия невыплаты заработной платы могут быть признаны тяжкими?*

Под тяжкими последствиями следует понимать массовое увольнение рабочих и служащих по причине невыплаты заработной платы; дезорганизацию работы предприятия, учреждения, организации; заболевание рабочего, служащего в связи с отсутствием денежных средств на лечение; выселение рабочего, служащего с занимаемой жилплощади вследствие невыплаты заработной платы и наличия задолженности по квартплате. К числу тяжких последствий можно также отнести самоубийство или попытку самоубийства потерпевшего в связи с отсутствием материальных средств на существование.

Размер невыплаченной заработной платы и иных выплат на квалификацию преступления не влияет. Но если сумма невыплаченной заработной платы и иных выплат представляется значительной для потерпевшего, то это может быть отнесено к тяжким последствиям.

### **Квалификация преступлений, предусмотренных ст. 315 УК РФ**

Статья 315 УК РФ, предусматривающая ответственность за неисполнение вступившего в законную силу решения суда или иного судебного акта, а равно воспрепятствование их исполнению, в полной мере применима и в случаях неисполнения судебного решения, вынесенного по вопросам невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий и пособий и иных выплат.

Воспрепятствование исполнению судебного акта может быть признано длительным неисполнением без уважительных причин исполнительного документа, обязывающего должника произвести выплату заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иных выплат в срок, установленный судебным приста-

вом-исполнителем на основании судебного акта, если судебным приставом-исполнителем дважды налагался штраф на должника и при условии продолжающегося неисполнения должником судебного акта.

Неисполнение судебного акта совершается путем *бездействия* и является *длящимся* преступлением. Оно начинается с момента получения представителем власти, государственным служащим, служащим органа местного самоуправления, а также служащим государственного или муниципального учреждения, коммерческой или иной организации соответствующего судебного акта, если он должен быть исполнен немедленно, или с момента истечения срока, установленного судом для его исполнения, и оканчивается при выполнении содержащихся в судебном акте требований либо, если они так и не были выполнены, при возбуждении уголовного преследования в отношении виновного должностного лица.

Неисполнение должно быть *злостным*. Это оценочное понятие. Оно толкуется органами предварительного следствия и судом и может означать игнорирование неоднократных требований судебных органов и судебных исполнителей исполнить решение, открытый и дерзкий отказ от его исполнения, длительную волокиту и др.

*Воспрепятствование* исполнению судебного акта — *активное действие*, состоящее в создании помех для реализации судебного решения. Если эти действия сопровождаются насилием или угрозами в адрес судебного работника, может идти речь о применении ст. 296 УК РФ — угроза или насильственные действия в связи с осуществлением правосудия или производством предварительного расследования. При неисполнении судебного акта, касающегося имущества, подвергнутого описи или аресту, ответственность наступает по ст. 312 УК РФ — незаконные действия в отношении имущества, подвергнутого описи или аресту либо подлежащего конфискации.

Неисполнение судебного решения самим судебным работником является должностным преступлением.

Неисполнение судебного акта совершается с *прямым* или *косвенным умыслом*, *воспрепятствование* его исполнению — с *прямым умыслом*.

### **Принятие решения о возбуждении уголовного дела по ст.ст. 145<sup>1</sup>, 315 УК РФ**

Для установления факта совершения неправомерных дей-

ствий по невыплате заработной платы и иных выплат в ходе проведения общенадзорной проверки следует истребовать следующие документы:

учредительные документы организации: устав и (или) учредительный договор, в том числе изменения к учредительным документам;

решение (свидетельство) о государственной регистрации;

договор аренды на помещение, в котором располагается организация (для установления фактического местонахождения организации);

сведения из инспекции Министерства РФ по налогам и сборам по соответствующему району;

первичные учетные документы и иные документы бухгалтерского учета (для получения информации о начислении и выплате заработной платы).

К первичным документам, служащим основанием для начисления заработной платы, относятся:

приказ о приеме на работу (протокол общего собрания или протокол совета директоров в случае приема на должность генерального директора);

трудовое соглашение (договор). Отсутствие трудового договора (контракта) не является основанием для неначисления заработной платы. В соответствии со ст. 18 КЗоТ РФ фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен;

коллективный договор;

приказ о переводе на другую работу;

лицевые счета;

приказ о прекращении трудового договора;

табели учета рабочего времени;

наряд на сдельную работу;

маршрутный лист;

выписка из протокола общего собрания о ставках повременщиков;

листок временной нетрудоспособности;

приказ об учетной политике организации;

положение о премировании.

На основании данных первичных документов составляются расчетные, платежные, расчетно-платежные ведомости. Ведомости могут составляться в целом по предприятию или отдельно

по его структурным подразделениям. Конкретная форма ведомостей закрепляется в приказе об учетной политике.

Исследуя названные документы, можно выявить, за какой период были начислены выплаты; период, за который эти выплаты не производились; суммы начисленных к выплате денежных средств и невыплаченные суммы; кем эти документы составлены и подписаны.

В обязательном порядке получают объяснения от руководителя предприятия, учреждения и организации, руководителей бухгалтерии и кадровой службы о причинах задержек выплаты заработной платы и иных выплат.

При решении вопроса о возбуждении уголовного дела по ст. 315 УК РФ истребуется объяснение от судебного пристава-исполнителя о наличии злостного неисполнения виновным лицом (представителем власти, государственным служащим, служащим органа местного самоуправления, а также руководителем государственного или муниципального учреждения, коммерческой или иной организации) вступившего в законную силу судебного решения, которое в соответствии со ст. 85 Федерального закона “Об исполнительном производстве” выражается в повторном неисполнении без уважительных причин исполнительного документа при наличии более одного постановления судебного пристава-исполнителя о наложении на должника штрафа; о наличии факта воспрепятствования исполнению судебного решения, выражающегося в совершении активных действий.

Направляются письменные запросы:

а) на предприятия, в учреждения, организации — о предоставлении сведений относительно выполнения требований действующего законодательства по выплате заработной платы и иных выплат, представлении подтверждающих документов;

б) в налоговые органы — о представлении актов проверок, сведений о деятельности предприятия, о доходах руководителей предприятия;

в) в контрольно-ревизионные органы — о представлении актов ревизионных проверок подконтрольных им предприятий, учреждений;

г) в органы ОЭП районных РУВД — о наличии материалов проверки в отношении руководителя конкретного предприятия и принятом решении;

д) в регистрирующие органы — о представлении регистрационных и учредительных документов коммерческой организации;

е) в районные отделения службы судебных приставов — о представлении материалов исполнительного производства в отношении должника;

ж) в органы внутренних дел, медицинские учреждения — о представлении документов, подтверждающих наличие у потерпевшего тяжких последствий в связи с нарушением его трудовых прав;

з) в органы федерального казначейства — о поступлении бюджетных средств на выплаты.

В действиях должностных лиц могут быть выявлены признаки преступления, предусмотренного ст.ст. 145<sup>1</sup> или 315 УК РФ, в результате проведения общенадзорной проверки .

Поводами к возбуждению уголовного преследования в отношении лиц, виновных в невыплате заработной платы и иных выплат, могут быть заявления работников организаций, письма граждан, сообщения контролирующих органов (контрольно-ревизионного управления Министерства финансов РФ в субъекте Российской Федерации), федерального казначейства, Федеральной инспекции труда Министерства труда РФ, налоговой инспекции и др.), правоохранительных органов (например, налоговой полиции), сообщения других организаций, предприятий и учреждений, публикации в СМИ, явка с повинной, непосредственное обнаружение органом дознания, следователем или судом признаков этого преступления.

В соответствии с законом уголовное дело может быть возбуждено только в тех случаях, когда имеются достаточные данные, указывающие на признаки преступления. Уголовное дело о невыплате заработной платы и иных предусмотренных законом выплат может быть возбуждено, если достоверно установлены следующие данные:

о наличии права на оплату труда и иные предусмотренные законом выплаты;

о задолженности по этим выплатам хотя бы одному работнику или получателю выплат;

о том, что задолженность превышает два месяца со дня истечения срока выплаты;

мотивы невыплаты были корыстными либо со стороны руководителя организации была иная личная заинтересованность.

### **3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

## **ПО РАССЛЕДОВАНИЮ ПРЕСТУПЛЕНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ст.ст. 145<sup>1</sup>, 315 УК РФ**

### **Организационные вопросы**

Приступая к расследованию уголовного дела, необходимо изучить нормативную базу по исследуемым вопросам, выяснить, какова организационно-правовая форма проверяемой организации, какие системы и формы оплаты труда действуют в данной организации, решить вопрос о привлечении специалистов. Ими могут быть представители Федеральной инспекции труда Министерства труда РФ, контрольно-ревизионного управления Министерства финансов РФ, федерального казначейства и Министерства РФ по налогам и сборам.

Для выяснения организационно-правовой формы предприятия (организации) должны быть истребованы его учредительные документы, свидетельство о государственной регистрации. Кроме того устанавливаются полное и сокращенное наименование предприятия; его юридический адрес; номер и дата государственной регистрации; форма собственности; основные финансовые показатели; месячный фонд оплаты труда (планируемый, фактический); наличие дебиторской и кредиторской задолженности; среднемесячная зарплата (по различным категориям персонала).

Согласно Закону РФ “О государственной тайне” от 21.07.93 г. не подлежат засекречиванию сведения о нарушениях прав и свобод человека и гражданина (ст. 7). Сведения о совершении нотариальных действий, которые могут потребоваться при выяснении мотивов преступления, выдаются по запросам органов прокуратуры в связи с находящимися в их производстве уголовными делами (ст. 5 Основ законодательства РФ о нотариате).

Постановлением Правительства РСФСР “О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну” от 05.12.91 г. установлено, что к ним относятся сведения, содержащиеся в учредительных документах, документах, дающих право на занятие предпринимательской деятельностью; сведения по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной деятельности предприятия; сведения, содержащиеся в документах о платежеспособности; сведения о численности работающих, их зарплате; об участии должностных лиц предприятия в кооперативах, товариществах, акционерных об-



ществах, объединениях и других организациях, занимающихся предпринимательской деятельностью.

Справки по операциям и счетам юридических лиц и граждан, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, могут выдаваться по требованию органов прокуратуры по возбужденным уголовным делам (ст. 26 Закона РСФСР “О банках и банковской деятельности” от 02.12.90 г. в ред. Федерального закона от 03.02.96 г.). К указанным сведениям относится и информация о счетах негосударственных пенсионных фондов и производимых этими фондами выплатах негосударственных пенсий (ст. 15 Федерального закона “О негосударственных пенсионных фондах” от 07.05.98 г. в ред. Федерального закона от 12.02.2001 г.).

Необходимо ознакомиться с *локальными документами по оплате труда*: коллективным договором; приказами, касающимися оплаты труда; положением о премировании и поощрительных выплатах; трудовыми договорами (контрактами) с потерпевшими, в которых оговорены условия оплаты труда и выплаты заработной платы. Выяснить, проводилась ли за исследуемый период индексация оплаты труда.

При анализе и проверке *законности расходования денежных средств*, предназначенных для выплаты заработной платы и иных социальных выплат, следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 855 ГК РФ при наличии на счете средств, достаточных для удовлетворения всех требований, в том числе и по выплатам заработной платы и иным социальным выплатам, списание этих средств со счета осуществляется в порядке поступления распоряжений от клиента и других документов на списание.

Выявив в ходе расследования уголовного дела значительные задержки в перечислении денежных средств, устанавливается, на каком уровне это произошло (в федеральных органах исполнительной власти, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации или местного самоуправления, в кредитно-банковской системе, на предприятиях, в учреждениях, организациях), кем принято решение, мотивы принятия этого решения и как использовались денежные средства соответствующими руководителями. При необходимости проверяются личные счета виновных лиц для сравнения сроков поступления на них сумм.

При выявлении фактов хищений бюджетных или иных денежных средств, предназначенных для выплаты заработной пла-

ты, стипендий, пенсий, пособий или иных выплат, их присвоения или растраты, использования иным путем в личных целях квалификация по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ не вызывает больших осложнений, поскольку корыстный мотив этих преступных деяний очевиден. В данных случаях возможна квалификация преступных действий по совокупности составов преступлений.

Этими же побудительными мотивами можно признать установление руководителями себе не предусмотренных законодательством надбавок и выплат, установление при наличии задолженности по заработной плате в регионе или на предприятии своим заместителям, подчиненным государственным служащим или руководителям структурных подразделений окладов, значительно превышающих размеры должностных окладов государственных служащих центрального аппарата федеральных органов, выплату премий и материальной помощи.

Преступлением, совершенным из иной личной заинтересованности, можно признать и невыплату руководителем заработной платы в целях обеспечения регулярного ее получения лично и приближенными лицами.

Сложнее определить мотивы действий или бездействия виновных лиц при нецелевом использовании этих средств, которое может выразиться в выдаче кредитными организациями ссуд, размещении в коммерческих банках с целью получения дополнительной прибыли, погашении кредитов, предоставлении работникам администрации краткосрочных беспроцентных ссуд, повышении работникам размеров оплаты труда выше установленных федеральным законодательством, приобретении жилья для рабочих и служащих, служебных автомобилей, оргтехники и т. п.

В большинстве случаев виновные руководители объясняют нецелевое использование бюджетных и иных денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, необходимостью поддержать хотя бы на минимальном уровне жизнеобеспечение предприятий (организаций), закрепить квалифицированные кадры, поддержать материально семьи рабочих и служащих.

В связи с этим важное значение приобретает привлечение к расследованию уголовных дел специалистов контрольно-ревизионных органов, аудиторских фирм, ведомственных ревизионных подразделений. Нередко возникает необходимость в проведении судебно-экономической экспертизы.

## **Обстоятельства, подлежащие установлению при расследовании преступлений о невыплате заработной платы и иных предусмотренных законом выплат**

Уголовно-процессуальный закон устанавливает круг обстоятельств, подлежащих доказыванию по любому уголовному делу, который уточняется применительно к конкретному преступлению.

По делам о невыплате заработной платы и иных предусмотренных законом выплат подлежат установлению следующие обстоятельства:

- 1) право работников организации на получение зарплаты и иных предусмотренных законом выплат;
- 2) о каких конкретно выплатах в данном случае идет речь;
- 3) кто персонально не получил в установленные сроки заработную плату и иные предусмотренные законом выплаты;
- 4) сроки выплаты в организации заработной платы и иных предусмотренных законом выплат;
- 5) размер задолженности по зарплате и иным выплатам ежемесячно;
- 6) погашалась ли задолженность в течение исследуемого периода, когда и в каких суммах;
- 7) движение денежных средств организации на банковских счетах;
- 8) кто был руководителем организации в течение исследуемого периода, когда был назначен на эту должность;
- 9) мотивы уклонения от выплаты заработной платы и иных предусмотренных законом платежей;
- 10) какие последствия наступили в результате невыплаты заработной платы и иных предусмотренных законом выплат.

### **Тактика взаимодействия с различными правоохранительными и государственными органами в связи с расследованием дел данной категории (налоговые органы, федеральное казначейство, КРУ Минфина РФ)**

В процессе расследования фактов невыплаты заработной платы и злостного неисполнения судебных актов следователь взаимодействует с различными государственными органами: соответствующими подразделениями Министерства РФ по

налогам и сборам, федеральной службы налоговой полиции, Министерства финансов РФ (федеральное казначейство, контрольно-ревизионное управление), организациями, имеющими право на осуществление аудиторской деятельности, экспертными учреждениями, оперативными подразделениями органов внутренних дел и др.

Взаимодействие следователя с другими органами и должностными лицами, чтобы быть эффективным, соответствовать целям и задачам, стоящим перед правоохранительными органами, должно отвечать следующим принципам.

*Принцип законности.* Строгое и неуклонное соблюдение законности является одним из важнейших требований, предъявляемых ко всем участникам уголовного судопроизводства. Вся деятельность по сбору доказательств, направленная на раскрытие и расследование преступлений, должна соответствовать положением Конституции РФ, нормам уголовного, уголовно-процессуального, административного и других отраслей права. Деятельность оперативно-розыскных подразделений регулируется, кроме того, Федеральным законом “Об оперативно-розыскной деятельности” от 12.08.95 г., ведомственными нормативными актами, которые не могут противоречить Конституции и законам Российской Федерации.

*Принцип плановости расследования.* Чтобы взаимодействие следователя с оперативно-розыскными органами, экспертными подразделениями и иными органами при раскрытии и расследовании преступлений было более конкретным и эффективным, оно должно строиться на плановой основе. Планы могут быть рабочими, составляться на каждый день, и перспективными — на месяц или на весь период расследования.

Важным принципом взаимодействия является *знание всеми его участниками возможностей каждой из взаимодействующих сторон*. Следователь не может в полной мере использовать возможности оперативно-розыскного органа, экспертно-криминалистического, ревизионного подразделения, соответствующей инспекции или специалиста, если он не имеет достаточного представления об их возможностях и компетенции.

Взаимодействие предполагает *заинтересованность сторон в достижении поставленной цели, проявление инициативы, своевременное информирование участников о ставших известными обстоятельствах, которые могут иметь значение для раскрытия и расследования преступления, а также сохранение в тайне вза-*

имной оперативно-розыскной и следственной информации. Взаимодействие не может ограничиваться рамками конкретного поручения или отдельного этапа расследования, совместная работа должна продолжаться до полного завершения расследования.

Особое внимание следует обратить на организацию взаимодействия с контрольно-ревизионными органами Министерства финансов РФ, а также с территориальными органами Министерства РФ по налогам и сборам. Правовым основанием такого взаимодействия являются нормы уголовно-процессуального законодательства, Положение о контрольно-ревизионном управлении Министерства финансов РФ в субъекте Российской Федерации (в числе основных функций управления указано проведение документальных ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности организаций любых форм собственности по мотивированным постановлениям правоохранительных органов), Налоговый кодекс РФ, Федеральный закон “О налоговых органах РФ” (в ред. Федерального закона “О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР “О государственной налоговой службе в РСФСР” от 08.07.99 г.). Указом Президента РФ “Об обеспечении взаимодействия государственных органов в борьбе с правонарушениями в сфере экономики” от 03.03.98 г. № 224 Министерству финансов РФ и Министерству РФ по налогам и сборам предписано обеспечить неукоснительное исполнение положений федеральных законов о выделении по требованию правоохранительных органов специалистов для участия в проведении проверок и ревизий по материалам и уголовным делам о правонарушениях в сфере экономики.

Расследование фактов невыплаты заработной платы и иных установленных законом выплат зачастую невозможно без проведения документальных ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности организаций. От своевременного и качественного проведения ревизии зависит правильное определение причины невыплаты зарплаты, способа, механизма сокрытия от учета денежных средств. Тесное деловое сотрудничество следователя и ревизора, постоянный обмен информацией, своевременное изъятие и исследование документов способствуют наиболее качественному решению задач расследования.

Кроме контрольно-ревизионных органов Министерства финансов РФ документальные проверки могут проводить аудиторские фирмы (см.: Об аудиторской деятельности в РФ: Феде-

ральный закон от 07.08.2001 г.), ведомственные ревизионные подразделения.

Федеральные органы налоговой полиции, действуя в пределах своей компетенции (см. Положение о Федеральной службе налоговой полиции РФ. Утв. Указом Президента РФ от 25.09.99 г. № 1272), осуществляют оперативно-розыскную деятельность по выявлению, предупреждению и пресечению преступлений, документальное оформление выявленных фактов сокрытия доходов от налогообложения, уклонения от уплаты налогов, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также фактов иной противоправной деятельности, направленной на причинение ущерба экономике государства. В компетенцию федеральной службы налоговой полиции входит кроме того проведение судебно-экономических и связанных с исследованием документов криминалистических экспертиз.

В процессе расследования указанной категории преступлений следователь взаимодействует также с судебными приставами, оперативно-розыскными подразделениями органов внутренних дел, профсоюзными органами и общественными организациями.

### **Исследование документов по делам о невыплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат**

Принятию решения о возбуждении уголовного дела по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ предшествует проведение ряда проверочных действий, в частности исследование документов организации, в которой имели место невыплаты заработной платы и иных видов выплат. К числу этих документов относятся: регистрационные и учредительные документы, протоколы заседаний органов управления; договоры с контрагентами; внутренние нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда; первичные документы, служащие основанием для расчетов по оплате труда; счета бухгалтерского учета, в которых нашли отражение начисление и выплата заработной платы и иных видов выплат; документы, отражающие движение денежных средств на счетах организации в банках и в кассе.

*Анализ учредительных документов (устава и/или учредительного договора), свидетельства о государственной регистрации, протоколов заседаний органов управления, различных*

документов, регулирующих деятельность организации (приказов, распоряжений, служебных записок и т. п.), договоров с контрагентами позволяет установить время и место государственной регистрации юридического лица, персональный состав его учредителей и участников, компетенцию органов управления, характер деятельности и структуру организации, порядок и условия распределения прибыли, производственные и финансовые связи, режим работы.

К числу внутренних документов организации, регламентирующих организацию и оплату труда, относятся: *коллективный договор* (в котором должны быть определены форма и система оплаты труда, условия денежных выплат по различным критериям, пособий, компенсаций и доплат), *положения об оплате труда и о премировании*. Необходимо иметь в виду, что могут применяться повременная и сдельная формы оплаты труда. При повременной оплате производится оплата за проработанное время, как правило, за час работы в соответствии с определенной расценкой (независимо от выработки), а при сдельной — за выработку (независимо от проработанного времени).

Существуют простая повременная и повременно-премиальная формы оплаты труда. При повременно-премиальной форме оплаты в коллективном договоре или контракте оговаривается процентная надбавка к месячной или квартальной заработной плате, которая является месячной либо квартальной премией. Выплачивается премия в соответствии с условиями договора или контракта в том случае, если работником и в целом подразделением выполнен план работы за премиальный период.

Сдельная система оплаты труда также имеет несколько разновидностей. При прямой сдельной форме умножается число единиц произведенной продукции на стоимость (расценку) одной единицы продукции. При сдельно-прогрессивной форме расценка одной единицы продукции повышается с увеличением выработки. Аккордная форма применяется при бригадном методе работы, в этом случае оплата производится сразу за всю выполненную работу с учетом сроков ее окончания. Косвенно-сдельная форма применяется для оплаты труда некоторых групп рабочих. Их заработок составляет определенный процент от заработка основных рабочих, которых они обслуживают.

Вместе с тем при любой системе оплаты труда количество отработанного времени или выработка умножается на опреде-

ленные расценки за единицу времени либо продукции. Поэтому обоснованные расценки являются важнейшим элементом любой системы оплаты труда. Они должны устанавливаться с учетом качества труда, квалификации работника. Основой для определения расценок служат тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки и тарифные ставки.

Тарифно-квалификационные справочники содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя (т. е. характеристики сложности и разряда работы). Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом (чем сложнее работы, тем выше разряд).

Тарифная сетка представляет собой таблицу применяемых разрядов квалификации рабочих, тарифных коэффициентов, почасовой и дневной тарифных ставок для каждого разряда. Для промышленных предприятий разработана 6-разрядная (на особо сложных работах 8-разрядная) тарифная сетка.

Для инженерно-технических работников и служащих устанавливаются месячные должностные оклады. Размер оклада зависит от особенностей предприятия, выполняемой работы и категории работника, определяемой по результатам профессиональной аттестации.

Вышеуказанные документы являются основанием для начисления не только основной, но и дополнительной оплаты труда. Основная заработная плата начисляется за время, когда работник присутствовал на предприятии. Поэтому к основной заработной плате относится: оплата проработанного времени по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, по среднему заработку, доплаты за работу в сверхурочное время и ночные часы, за простой не по вине работников, премии по постоянно действующим системам премирования и т. п. К дополнительной заработной плате относится оплата труда за время, не проработанное на предприятии, когда работник на предприятие не являлся, но в установленных законом случаях получает оплату за это время (за время отпуска, выполнения государственных обязанностей). Оплата за непроработанное время производится по тарифным ставкам либо по среднему заработку. Порядок расчета среднего заработка и состав выплат, из которых он рассчитывается, ежегодно устанавливается Министрством труда РФ и публикуется в печати.

Время выполнения государственных и общественных обя-



занностей оплачивается по среднедневному или среднечасовому заработку за два последних календарных месяца работы, а для работников, проработавших в организации меньше двух месяцев — из расчета среднего заработка за фактически проработанное время.

Оплата дней отпуска производится по среднему дневному заработку за три месяца, предшествующие отпуску. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска определяется следующим образом:

при оплате отпуска, установленного в рабочих днях,— путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней в этом периоде по календарю шестидневной рабочей недели;

при оплате отпуска, установленного в календарных днях,— путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество календарных дней в этом периоде.

*В таком же порядке определяются средний дневной заработок при установлении работникам организации неполной рабочей недели или неполного рабочего дня.*

По среднему заработку также производятся выплаты работнику за неиспользованный отпуск при увольнении. Количество дней неиспользованного отпуска определяет отдел кадров пропорционально количеству отработанных месяцев с момента последнего отпуска.

При увольнении работника в связи с призывом в армию, сокращением численности или штата работников и в других установленных законом случаях работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

Общая сумма средств, предназначенных на оплату труда за определенное время всем работникам организации, составляет плановый фонд оплаты труда, а фактически начисленная за определенный период — фактический фонд оплаты труда работников. Заработная плата, начисленная в иностранной валюте, пересчитывается по курсу Центрального банка РФ и включается в фонд оплаты труда в рублях. При натуральной форме оплаты труда и предоставлении работникам трудовых и социальных льгот размер оплаты труда определяется исходя из рыночных цен.

Основанием для расчетов по оплате труда служат следующие первичные документы: приказ о приеме на работу, личная кар-

точка, приказ о переводе на другую работу, записка о предоставлении отпуска, приказ о прекращении трудового договора, табели учета рабочего времени, лицевой счет, трудовой договор.

*Приказ (распоряжение) о приеме на работу (ф. № Т-1)* применяется для учета лиц, вновь принятых на работу. На основании данного документа отдел кадров заполняет личную карточку и делает отметку в трудовой книжке, а бухгалтерия открывает лицевой счет.

*Личная карточка (ф. № Т-2)* заполняется работником отдела кадров и содержит основные данные о работнике.

*Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу (ф. № Т-5)* применяется при оформлении перевода работника из одного цеха (отдела, участка) в другой. На основании данного документа делаются отметки в личной карточке, трудовой книжке и лицевом счете работника.

*Записка о предоставлении отпуска (ф. № Т-6)* применяется для оформления ежегодного и других видов отпусков, предоставляемых работникам в соответствии с КЗоТ РФ, положениями, коллективным договором и графиком отпусков. В случае предоставления отпуска без оплаты в записке должна быть сделана соответствующая запись.

*Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (ф. № Т-8)* применяется при увольнении работника. На основании данного документа бухгалтерия производит расчет с увольняемым работником.

*Табель (ф. № Т-12 и ф. № Т-13)* применяется для учета рабочего времени всех категорий работающих, а также для контроля за соблюдением рабочими и служащими установленного режима рабочего времени, для расчетов с ними по заработной плате и для получения данных об отработанном времени.

Форма № Т-12 применяется для учета рабочего времени и расчета заработной платы, а форма № Т-13 — только для учета рабочего времени.

*Лицевой счет (ф. № Т-54)* применяется для отражения сведений о заработной плате за прошлые периоды. Оформляется на каждого работника организации и служит для учета всех видов начислений и удержаний из заработной платы на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплат. Расчеты по оплате труда в лицевых счетах производятся

ежемесячно.

*Трудовой договор (контракт)* предусматривает выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности. Круг обязанностей работников определяется в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками, должностными инструкциями и уточняется в трудовом договоре (контракте). Заключая трудовой договор (контракт), гражданин подпадает под действие трудового законодательства: ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии и льготы (оплата больничных листов, отпуска и т. п.).

*Договор подряда (поручения)* — гражданско-правовой договор, по которому одна сторона обязуется выполнить работу, а вторая — ее принять по завершении и оплатить в соответствии с договором. Так как договоры гражданско-правового характера в соответствии с Гражданским кодексом РФ не относятся к трудовым договорам, учет и оплата труда по ним несколько иные, чем при трудовом договоре. По договору подряда подрядчик обязуется выполнить своими силами и на свой риск определенный объем работы по заданию заказчика из своего материала либо материала заказчика. Заказчик обязуется принять и оплатить выполненную работу, если она соответствует условиям договора и характеристикам качества. Подрядчик не включается в трудовой коллектив и не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. Действующее трудовое законодательства не распространяет на работников, заключивших с организацией гражданско-правовой договор (подряда, поручения, авторский договор и т. п.), предоставление в обязательном порядке ежегодно оплачиваемых отпусков. Однако в случае включения в текст договора (раздел “Особые условия”) положений об оплате отпуска, времени болезни и проч. указанные льготы должны быть предоставлены работодателем в порядке выполнения этого договора.

При завершении работ по договору подряда составляется *приемо-сдаточный акт*, в котором указываются реквизиты сторон и все характеристики его выполнения. Таким образом, договор подряда (поручения) прекращает свое действие при достижении результата, который был в нем оговорен, а оплата производится по согласованию сторон.

На основании перечисленных первичных документов составляются расчетная ведомость, платежная ведомость, расчетно-платежная ведомость. Указанные ведомости могут составляться

как в целом по организации, так и отдельно по подразделениям.

*Расчетная ведомость (ф. № Т-51)* предназначена для расчета заработной платы, применяется в небольших организациях, а также в организациях с постоянным составом работающих в целях устранения дублирования записей. Оформляется данная ведомость в виде журнала.

При применении расчетной ведомости ф. № Т-51 лицевые счета ф. № Т-54 не ведутся.

*Платежная ведомость (ф. № Т-53)* применяется для учета выдачи заработной платы.

При выплате денежных сумм небольшому числу лиц допускается применение платежной ведомости ф. № Т-53а.

*Расчетно-платежная ведомость (ф. № Т-49 и ф. № Т-49а)* используется для расчета и выдачи заработной платы всем категориям работников организации. Составляется на основании данных лицевых счетов.

Форма № Т-49а применяется в организациях с небольшим количеством работников, а также в случаях, когда необходимо произвести расчет нескольким работникам.

Для обобщения информации о суммах начисленной оплаты труда, удержаниях из нее, выплатах и о задолженности организации перед работниками по оплате труда служит *счет 70 “Расчеты с персоналом по оплате труда”*. На данном счете учитываются расчеты по заработной плате работников организации как состоящих в штате, так и не входящих в списочный состав. Учет ведется по всем видам заработной платы, премиям и иным выплатам.

По кредиту счета 70 отражается задолженность организации перед работниками по оплате труда:

суммы оплаты труда, начисленные работникам (в корреспонденции со счетами затрат на производство);

суммы оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждения за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год (в корреспонденции со счетом 89 “Резервы предстоящих расходов и платежей”);

суммы начисленных пособий за счет взносов в фонд государственного социального страхования, пенсий и т.д. (в корреспонденции со следующими субсчетами счета 69 “Расчеты по социальному страхованию и обеспечению”: субсчетом 69-1 “расчеты по социальному страхованию”, субсчетом 69-2 “Расчеты по пен-

сионному обеспечению”, субсчетом 69-3 “Расчеты по медицинскому страхованию”).

По дебету счета 70 отражаются суммы выплаченной заработной платы, премий, пособий, а также начисленных налогов и платежей по исполнительным документам.

Таким образом, на основании записей, сделанных по счету 70 “Расчеты с персоналом по оплате труда”, можно получить обобщенные данные о сумме заработной платы и иных видов выплат, начисленных всем работникам организации; о сумме удержаний и выплат, произведенных в погашение задолженности всем работникам организации, а также об остатке этой задолженности.

Исследование вышеперечисленных документов позволяет установить период, за который начислена оплата труда и иные виды выплат конкретному работнику или коллективу организации в целом; период, за который эти выплаты не производились; конкретные суммы как выплаченной, так и невыплаченной заработной платы и иных видов выплат; кем эти документы были составлены и подписаны.

Возможности организации для своевременной выплаты заработной платы и иных видов выплат можно установить путем анализа ежедневного движения денежных средств на счетах в банках и в кассе. С этой целью необходимо проанализировать данные банковского лицевого счета организации за определенный период и данные Кассовой книги организации. Суть такого анализа заключается в сопоставлении данных о приходе и расходе как безналичных денежных средств, так и наличных денег. Чем значительнее размер денежных средств на банковских счетах организации, тем с большей вероятностью можно утверждать, что она располагает достаточными средствами для текущих расходов и платежей. Вместе с тем наличие незначительных остатков на банковских счетах (в первую очередь в дни выплаты заработной платы и иных видов выплат) вовсе не означает, что организация неплатежеспособна, так как средства могли поступить в течение ближайших дней (например, от организаций-контрагентов во исполнение их обязательств по заключенным договорам). Кроме того, некоторые виды активов организации при необходимости могут быть легко превращены в денежную наличность, которая, в свою очередь, может быть использована для выплаты работникам организации.

## **Свидетели — источники сведений по делам о невыплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий, иных выплат**

По делам данной категории в качестве свидетелей могут быть допрошены следующие лица:

- 1) потерпевшие — истцы;
- 2) работники бухгалтерии предприятия, учреждения, организации;
- 3) работники отдела кадров (по поводу подготовки ими различных приказов, связанных с выплатой вознаграждения работникам);
- 4) работники банка, в котором открыт счет предприятия, учреждения, организации;
- 5) работники коммерческих служб предприятия, занимающиеся оформлением различного рода документов о выплатах и расчетах предприятия;
- 6) работники региональных служб социальной защиты населения;
- 7) работники региональных центров по начислению пенсий и пособий гражданам;
- 8) работники региональных центров по расчету и учету жилищных компенсаций;
- 9) работники Федеральной инспекции труда Министерства труда РФ, проводившие проверки на данном предприятии;
- 10) работники территориальных органов опеки и попечительства;
- 11) работники налоговой службы (о фактах нарушений, связанных с невыплатой заработной платы);
- 12) судебные приставы (о фактах неисполнения судебных решений по вине руководителя предприятия, учреждения, организации).

### **Особенности назначения и производства судебно-экономической экспертизы по делам данной категории**

При расследовании фактов умышленной невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат может возникнуть необходимость проведения судебно-экономической экспертизы. В ходе экспертного исследования оценивается структура и динамика кредиторской и дебиторской задолженности, порядок формирования фонда заработной платы, динамика

погашения задолженности по зарплате, порядок начисления и выплаты заработной платы и другие показатели финансового состояния юридического лица.

Нередко поводом для невыплаты в установленный срок заработной платы и других выплат является длительное непогашение дебиторской задолженности покупателями, заказчиками и другими партнерами по хозяйственной деятельности. В то же время руководители организации заключают коммерческие сделки по отчуждению имущества или выполнению каких-либо работ, оказанию услуг без документального оформления, получают наличные денежные средства, которые скрывают от учета, не выплачивают официально заработную плату в связи с необходимостью отчисления значительных сумм во внебюджетные фонды.

Возможны ситуации, когда руководители организаций, имеющих значительную задолженность по заработной плате, направляют поступающие на расчетный счет денежные средства не на выплату зарплаты, а на приобретение автомашин, оргтехники, оплату командировочных расходов, в том числе зарубежных, и иные цели в нарушение конституционного права работников организации на вознаграждение за труд. С целью сокрытия невыплаты в установленный срок заработной платы производится начисление и последующее депонирование соответствующих сумм, якобы по причине неполучения работником причитающихся ему выплат. Однако депонирование может производиться и в силу реального отсутствия на счете денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы. Все эти обстоятельства могут быть исследованы, проанализированы и оценены в процессе документальной проверки (ревизии) и судебно-экономической экспертизы.

Любая финансово-хозяйственная операция, связанная с расчетами (расходом или поступлением денежных средств), неминуемо влияет на величину балансовой прибыли и другие экономические показатели. Поэтому одной из основных задач экономической экспертизы является оценка финансово-хозяйственной деятельности юридического лица на основе анализа бухгалтерского баланса, отчета о прибылях и убытках и других отчетных документов, представляемых в налоговые, статистические и иные официальные органы.

Объектами судебно-экономической экспертизы являются до-

кументы, содержащие относящиеся к предмету экспертизы исходные данные, относимость, допустимость и достоверность которых может быть установлена средствами экономического анализа. Эксперту должны быть представлены подлинные документы бухгалтерской и статистической отчетности, подписанные лицами, отвечающими за ее достоверность, с отметками налоговых и иных официальных органов. Также необходимы первичные учетные документы и документы бухгалтерского учета (главная книга, журналы-ордера, оборотные ведомости, хозяйственные договоры, платежные поручения, кассовые документы, выписки банка о движении денежных средств по счету). В результате обыска могут быть изъяты неофициальные записи, которые ведут руководители, работники бухгалтерии для учета финансово-хозяйственных операций, не отраженных в официальных документах. Эти записи также могут быть представлены эксперту для исследования и учета влияния скрытых операций на результаты финансово-хозяйственной деятельности.

На разрешение судебно-экономической экспертизы могут быть поставлены следующие вопросы:

1. За счет каких источников финансируется деятельность организации, каково целевое назначение средств, поступивших в определенный период?

2. Каково финансовое положение юридического лица в период невыплаты работникам заработной платы и иных установленных законом выплат?

3. Каковы причины образования задолженности по заработной плате; структура задолженности, размер и сроки формирования задолженности?

4. Имелись ли в период образования задолженности по заработной плате реальные источники ее погашения?

5. Имелись ли скрытые от учета источники поступления денежных средств в организации; каков размер поступивших таким образом средств и направления их использования?

С учетом конкретных обстоятельств дела на разрешение эксперта могут быть поставлены и другие вопросы.

**Особенности формулирования постановления  
о привлечении в качестве обвиняемого  
и составления обвинительного заключения  
по делам данной категории**



К числу важнейших, а по исследуемому составу преступления и сложнейших процессуальных документов относятся:

- 1) постановление о привлечении в качестве обвиняемого и
- 2) обвинительное заключение.

Составлению именно этих документов и посвящены предлагаемые ниже методические рекомендации.

Особая сложность в составлении указанных документов обусловлена новизной и высокой степенью специфичности состава преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, и, как следствие, отсутствием какой-либо (не говоря уже о выработанной, проверенной) практики составления названных документов. Но вместе с тем очевидно, что при несомненной специфике упомянутых постановления о привлечении в качестве обвиняемого и обвинительного заключения в рассматриваемом случае содержание этих документов должно отвечать типовым требованиям закона.

#### ***Рекомендации по содержанию и формулированию постановления о привлечении в качестве обвиняемого***

Уголовно-правовой анализ состава преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, позволяет выделить в структуре формулировки обвинения в совершении данного преступления следующие элементы:

1) должностное положение лица (руководитель конкретного предприятия, организации, учреждения либо лицо, официально его заменяющее);

2) факт наличия на банковских счетах предприятия денежных средств для соответствующих выплат;

3) факт умышленной а) *невыплаты* в срок, превышающий два месяца, начисленных заработной платы и (или) иных конкретных выплат; б) *неначисления* и соответственно *невыплаты* в тот же срок указанных денежных средств;

4) мотив невыплаты (корыстный или иной);

5) тяжкие последствия (если имеются) — как квалифицирующий признак;

6) обобщающая ссылка на норму закона — на часть первую или вторую ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, в нарушении которой названное лицо обвиняется.

Данные элементы структуры формулировки обвинения указаны в наилучшей, наиболее естественной и логичной последо-

вательности. Допустимой является перестановка пунктов 3 и 4. Из редакционных соображений можно указать сначала мотив, а затем описать содержание деяния, обусловленного этим мотивом.

Пункт 2 структуры *о б я з а т е л е н*, так как при отсутствии денежных средств на выплаты в действиях должностного лица нет состава преступления.

Тяжкие последствия (п. 5) необходимо раскрыть, показать в чем конкретно они состоят. Без раскрытия содержания этих последствий не будет оснований для квалификации содеянного по ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

Приведем схематичный вариант формулировки обвинения применительно к названной правовой норме.

*...Обвиняется в том, что он (Иванов и т. п.), являясь директором (название предприятия), имея на банковских счетах (или конкретном счете) вверенного ему предприятия денежные средства для выплаты (указать какой — скажем, заработной платы), умышленно (умысел констатировать обязательно, ибо неосторожности здесь не бывает), из корыстной (или иной — назвать какой) заинтересованности не обеспечил выплату (распорядился о невыплате либо не распорядился о выплате) заработной платы (или иной выплаты) работникам предприятия (конкретной группе лиц или отдельному работнику) за (указать месяцы, например апрель, май, июнь ... г.), т. е. за период, превышающий два месяца со дня истечения срока выплаты (указать день выплаты заработной платы, установленный на данном предприятии, и день последней выплаты данного платежа), т. е. в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. Если наступили тяжкие последствия, то текст постановления дополняется фразой: “..., что привело (или повлекло) к (указать конкретные, наиболее значительные вредные последствия), относящиеся к категории тяжких, т. е. в совершении преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ”.*

При формулировании могут возникнуть следующие вопросы: 1) надо ли указывать в постановлении конкретную денежную сумму, невыплаченную всем работникам, группе их или отдельному работнику; 2) надо ли перечислять все вредные последствия невыплаты или можно ограничиться одним-двумя наиболее тяжкими; 3) надо ли конкретизировать механизм реализации руководителем своего корыстного мотива или иной заинтересо-

ванности.

На наш взгляд, ответы на них могут быть такими.

По первому вопросу: в большинстве случаев не требуется (об этом уместно сказать в обвинительном заключении). Но если речь идет о невыплате денег одному конкретному лицу и эта сумма — единственный источник его дохода или его семьи и если это повлекло тяжкие последствия (заболевание его или члена его семьи, вред здоровью в результате прерванного из-за отсутствия денег платного лечения или, хуже того, смерть или самоубийство кого-либо из членов семьи этого работника), тогда надо указать эту сумму и инкриминировать вредные последствия (ч. 2 рассматриваемой нормы).

По второму вопросу: все вредные последствия называть не требуется (их подчас и не сосчитать, а тем более не определить их денежного эквивалента). Достаточно отразить основные, в частности те, которые образуют квалифицированный состав.

По третьему вопросу: в формулировке обвинения мотив достаточно только назвать, не раскрывая механизма использования незаконных способов получения выгоды, так как его раскрытие правового значения не имеет и приведет к загромождению и без того длинной и сложной формулировки обвинения. В обвинительном же заключении это необходимо сделать, поскольку реальные действия обвиняемого имеют значение доказательств по делу.

### ***Рекомендации по составлению обвинительного заключения***

Остановимся лишь на особенностях доказывания в обвинительном заключении состава преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. Эти особенности обусловлены спецификой предмета доказывания (см. перечень обстоятельств, подлежащих доказыванию по данному виду преступления).

В обвинительном заключении следует отразить должностное положение обвиняемого к началу совершения им невыплат, указать установленную на этом предприятии дату выплаты конкретной категории платежей, дату последней выплаты, период невыплат, отметив (в любом случае!), что он превышает двухмесячный срок и именно в силу этого невыплата становится криминальной.

В случаях невыплаты заработной платы всем работникам

предприятия необходимо указать общее число работников предприятия и сумму задолженности за весь период. Эта сумма (если ее наличие на счете предприятия скрывалось директором и другими лицами) будет отправной точкой в исчислении незаконной “прибыли”, полученной директором, и доказательством корыстной направленности невыплат.

Особо детально и тщательно требуется доказывать тяжкие последствия, наступившие от рассматриваемых невыплат, обосновывая при этом не только сам факт их наступления, но и причинную связь этого факта с невыплатами.

В целом же доказывание осуществляется путем анализа (по каждой позиции) документов и показаний свидетелей.

Губернатору Санкт-Петербурга  
Яковлеву В. А.

Смольный

16.05.2001 г.

## ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

Об устранении нарушений  
законодательства о труде

Прокуратурой города проведена проверка по коллективному обращению бывших работников ГУРЭП Выборгского административного района Санкт-Петербурга по поводу невыплаты заработной платы и денежных сумм, причитающихся им при увольнении.

Установлено, что 10.04.2000 г. Вами было издано распоряжение № 379-р “О реорганизации Санкт-Петербургских унитарных ремонтно-эксплуатационных предприятий № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Выборгского района”.

Данным распоряжением предусмотрена реорганизация вышеуказанных государственных унитарных ремонтно-эксплуатационных предприятий путем слияния в Санкт-Петербургское государственное унитарное ремонтно-строительное предприятие Выборгского административного района (ГУРСИП Выборгского района).

Директором ГУРЭП № 4 были изданы приказы об увольнении работников предприятия по ст. 33 п. 1 КЗоТ РФ (ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников) с выплатой выходного пособия в размере среднего заработка.

В нарушение ст. 96 КЗоТ РФ заработная плата 20 бывшим работникам ГУРЭП № 4 до настоящего времени не выплачена, и задолженность по ней составляет 48 033 рубля.

Согласно ст. 40<sup>3</sup> КЗоТ РФ работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений, организаций в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата при расторжении трудового договора (контракта) выплачивает-

ся выходное пособие в размере месячного заработка.

В нарушение ст. 40<sup>3</sup> КЗоТ РФ денежные суммы в размере 41 163 рубля по выходному пособию не выплачены.

Согласно ст. 98 КЗоТ РФ при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения.

В нарушение законодательства о труде заработная плата и суммы, причитающиеся при увольнении, не выплачены как бывшим работникам ГУРЭП № 4, так и работникам ГУРЭП № 1, 2, 7, 8. Общая сумма задолженности составляет 89 196 рублей.

По представленным директором вышеперечисленных ГУРЭП Выборгского района Мусалитиным А. И. данным, задолженность по заработной плате и выходным пособиям перед работниками всех вышеуказанных предприятий составляет 150 858 рублей.

18.12.2000 г. прокуратурой города по результатам проведенной проверки коллективного обращения бывших работников ГУРЭП № 4 Выборгского административного района Санкт-Петербурга вице-губернатору Санкт-Петербурга Смирнову А. А. было внесено представление об устранении нарушений законодательства о труде. В ответе на данное представление вице-губернатором Смирновым А. А. было сообщено, что Комитетом по содержанию жилищного фонда совместно с Комитетом финансов Администрации Санкт-Петербурга изысканы финансовые средства для погашения задолженности по заработной плате и выходным пособиям, в том числе через уже созданные в административных районах Государственные унитарные ремонтно-строительные предприятия (ГУРСП), являющиеся правопреемниками ГУРЭП по всем обязательствам, в том числе по выплате заработной платы и выходных пособий.

Однако, по сообщению первого заместителя председателя Комитета по содержанию жилищного фонда Санкт-Петербурга Князевой Ю. И., реорганизация ГУРЭП Выборгского района путем их слияния в ГУРСП Выборгского административного района не завершена. Созданию ГУРСП препятствуют отрицательные показатели стоимости чистых активов суммарно по району. Для исправления ситуации Комитетом по содержанию жилищного фонда Администрации Санкт-Петербурга совместно с КУГИ изыскиваются источники пополнения активов предприятий.

В этой ситуации граждане вынуждены были обращаться в

суд за защитой своих нарушенных прав.

Однако по предъявленным бывшими работниками ГУРЭП Выборгского района исполнительным листам денежные суммы, причитающиеся им при увольнении, Выборгским отделением службы судебных приставов взысканы не были.

Из информации, представленной старшим судебным приставом Выборгского района, следует, что в настоящее время процесс реорганизации ГУРЭП Выборгского района не завершен и поэтому не имеется возможности взыскать денежные средства с ГУРЭП в пользу физических лиц.

Таким образом, ответ на представление прокуратуры города был дан вице-губернатором Санкт-Петербурга Смирновым А. А. формально.

Нарушения действующего законодательства до настоящего времени не устранены.

Невыплата в течение длительного времени всех сумм, причитающихся работникам предприятия, является грубым нарушением законодательства о труде и приводит в условиях роста цен к обесцениванию заработной платы и иных выплат.

Нарушение трудовых прав работников стало возможным вследствие того, что расходы, связанные с осуществлением мероприятий по реорганизации ГУРЭП Выборгского района, не были своевременно предусмотрены соответствующими комитетами Администрации Санкт-Петербурга и не профинансированы.

С учетом изложенного и руководствуясь ст. 28 Федерального закона “О прокуратуре Российской Федерации”

#### П Р О Ш У:

1. Рассмотреть настоящее представление и принять меры по устранению нарушений трудовых прав работников ГУРЭП Выборгского административного района Санкт-Петербурга.

2. В установленном порядке рассмотреть вопрос о привлечении должностных лиц, виновных в неприятии мер по разрешению сложившейся ситуации — длительной задержке выплаты денежных сумм бывшим работникам ГУРЭП Выборгского административного района, к дисциплинарной ответственности.

3. О результатах рассмотрения представления сообщить в прокуратуру города в установленный законом месячный срок.

Прокурор города

*/подпись/*

Генеральному директору  
негосударственной образователь-  
ной организации некоммерческого  
партнерства  
“Сольный университет”  
Мигунову А. Н.

193124, Санкт-Петербург,  
ул. Пролетарской диктатуры, д. 1

13.08.2001 г.

### ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

Об устранении нарушений  
законодательства о труде

Прокуратурой города проведена проверка фактов нарушения трудовых прав работников со стороны администрации негосударственной организации некоммерческого партнерства “Сольный университет” в части своевременности выплаты заработной платы работникам данной организации.

Установлено, что Устав данной негосударственной образовательной организации зарегистрирован решением Регистрационной палаты Санкт-Петербурга от 22.12.1998 г. № 127300.

Согласно п. 9.1 Устава трудовые отношения работников Университета регулируются трудовым договором (контрактом). Трудовые договоры (контракты) с работниками от имени Университета подписывает генеральный директор Университета.

В соответствии со ст. 96 КЗоТ РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Однако в нарушение требований закона пунктами 2.1.1, 2.1.2 трудовых договоров (контрактов), заключенных с работниками Университета, предусмотрено, что за выполнение соответствующих должностных обязанностей работнику выплачивается денежная сумма не позднее 20-го числа месяца, следующего за оплачиваемым, т. е. один раз в месяц.

В нарушение ст. 96 КЗоТ РФ выплата заработной платы за апрель 2001 г. была произведена части работников только 22.05.2001 г. и 24.05.2001 г., что подтверждается представленными в прокуратуру города списками на зачисление денежных



сумм на счета зарплатных карт.

Так, заработная плата работникам Университета Петрову В. В., Петровой И. В., Смирновой Е. А. в сумме 17.192,18 рублей была выплачена 24.05.2001 г.

Невыплата в установленные законом сроки заработной платы работникам Университета является грубым нарушением законодательства о труде и порождает социальную напряженность в коллективе.

Нарушения трудовых прав работников стали возможными вследствие того, что Вы как руководитель предприятия не приняли всех возможных мер по выплате заработной платы в установленный законом срок.

С учетом изложенного и руководствуясь ст. 28 Федерального закона “О прокуратуре Российской Федерации”

**ПРЕДЛАГАЮ:**

1. Рассмотреть настоящее представление и принять меры к недопущению впредь нарушений трудовых прав работников “Смольного университета”.

2. О результатах рассмотрения представления сообщить в прокуратуру города в установленный законом месячный срок.

Заместитель прокурора города

*/подпись/*

## Нормативные акты

Конституция РФ.

Кодекс законов о труде РФ.

Кодекс РСФСР об административных правонарушениях.

Уголовно-процессуальный кодекс РСФСР (РФ).

Уголовный кодекс РФ.

Гражданский процессуальный кодекс РСФСР (ст. 340).

О прокуратуре РФ: Закон РФ от 17.10.92 г. в ред. Федерального закона от 17.11.95 г. // Собрание законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 1999. № 7. Ст. 878; № 47. Ст. 5620; 2000. № 2. Ст. 140.

О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР “О государственной налоговой службе в РСФСР”: Федеральный закон от 08.07.99 г. // Собрание законодательства РФ. 1999. № 28. Ст. 3484.

О банках и банковской деятельности: Закон РСФСР от 02.12.90 г. в ред. Федерального закона от 03.02.96 г. // Собрание законодательства РФ. 1996. № 6. Ст. 492; 1998. № 31. Ст. 3829; 1999. № 28. Ст. 3459, 3469; 2001. № 26. Ст. 2589.

О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 21.11.96 г. // Собрание законодательства РФ. 1996. № 48. Ст. 5369; 1998. № 30. Ст. 3619.

О государственной тайне: Закон РФ от 21.07.93 г. в ред. Федерального закона от 06.10.97 г. // Собрание законодательства РФ. 1997. № 41. Ст. 4673.

О государственных пенсиях в РСФСР: Закон РСФСР от 20.11.90 г. // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1990. № 27. Ст. 351; Собрание законодательства РФ. 1994. № 2. Ст. 73.

О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: Федеральный закон от 19.05.95 г. // Собрание законодательства РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.

О негосударственных пенсионных фондах: Федеральный закон от 07.05.98 г. // Собрание законодательства РФ. 1998. № 19. Ст. 2071; 2001. № 7. Ст. 623.

Об аудиторской деятельности в РФ: Федеральный закон от 07.08.2001 г. // Собрание законодательства РФ. 2001. № 33. Ст. 3422.

Об исполнительном производстве: Федеральный закон от 21.07.97 г. // Собрание законодательства РФ. 1997. № 30. Ст. 3591.

Об оперативно-розыскной деятельности: Федеральный закон от 12.08.95 г. // Собрание законодательства РФ. 1995. № 33. Ст. 3349; 1997. № 29. Ст. 3502; 1998. № 30. Ст. 3613; 1999. № 2. Ст. 233; 2000. № 1. Ст. 8.

Об основах государственной службы в РФ: Федеральный закон от 31.07.95 г. // Собрание законодательства РФ. 1995. № 31. Ст. 2990; 1999. № 8. Ст. 974; 2000. № 46. Ст. 4537.

О внесении изменений в некоторые указы Президента РФ по вопросам установления размеров стипендий и социальных выплат: Указ Президента РФ от 08.02.2001 г. № 136 // Собрание законодательства РФ. 2001. № 7. Ст. 629.

О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат: Указ Президента РФ от 19.01.96 г. № 66 // Собрание законодательства РФ. 1996. № 4. Ст. 265.

Об обеспечении взаимодействия государственных органов в борьбе с правонарушениями в сфере экономики: Указ Президента РФ от 03.03.98 г. № 224 // Собрание законодательства РФ. 1998. № 10. Ст. 1159.

Об усилении контроля за использованием средств федерального бюджета, предназначенных для выплаты заработной платы: Указ Президента РФ от 26.03.97 г. № 268 // Собрание законодательства РФ. 1997. № 13. Ст. 1519.

О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну: Постановление Правительства РСФСР от 05.12.91 г. // Собрание постановлений Правительства РФ. 1992. № 1—2. Ст. 7.

О территориальных контрольно-ревизионных органах Министерства финансов РФ: Постановление Правительства РФ от 06.08.98 г. № 888 // Собрание законодательства РФ. 1998. № 33. Ст. 4007.

О федеральном казначействе РФ: Постановление Правительства РФ от 27.08.93 г. № 864 в ред. Постановлений Правительства РФ от 11.02.95 г. № 135, 28.01.97 г. № 109 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 35. Ст. 3320; Собрание законодательства РФ. 1995. № 8. Ст. 681; 1997. № 5. Ст. 696.

Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей: Постановление Правительства РФ от 04.09.95 г. № 883 // Собрание законодательства РФ. 1995. № 37. Ст. 3628.

Об обеспечении действенности прокурорского надзора за законностью использования средств федерального бюджета, выделяемых на заработную плату и социальные выплаты населению: Указание Генерального прокурора РФ от 09.04.97 г. № 13/7.

Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина: Приказ Генерального прокурора РФ от 22.05.96 г. № 30.

Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства о своевременной выплате заработной платы: Указание Генерального прокурора РФ от 28.02.96 г. № 14/7.

### Содержание

1. НАДЗОР ПРОКУРОРА ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ОПЛАТУ ТРУДА.....	4
Законодательство, регулирующее порядок оплаты труда работников и ответственность за нарушение трудовых прав граждан.....	5
Проведение прокурорской проверки исполнения законодательства, регулирующего оплату труда.....	6
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ст.ст. 145, 315 УК РФ, РЕШЕНИЕ ВОПРОСА О ВОЗБУЖДЕНИИ УГОЛОВНОГО ДЕЛА.....	9
Квалификация преступлений, предусмотренных ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ.....	—
Квалификация преступлений, предусмотренных ст. 315 УК РФ.....	11
Принятие решения о возбуждении уголовного дела по ст.ст. 145 <sup>1</sup> , 315 УК РФ.....	12
3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ ПРЕСТУПЛЕНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ст.ст. 145 <sup>1</sup> , 315 УК РФ.....	16
Организационные вопросы.....	—
Обстоятельства, подлежащие установлению при расследовании преступлений о невыплате заработной платы и иных предусмотренных законом выплат.....	19
Тактика взаимодействия с различными правоохранительными и государственными органами в связи с расследованием дел данной категории (налоговые органы, федеральное казначейство, КРУ Минфина РФ).....	—
Исследование документов по делам о невыплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.....	22
Свидетели — источники сведений по делам о невыплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий, иных выплат.....	30
Особенности назначения и производства судебно-экономической экспертизы по делам данной категории.....	—
Особенности формулирования постановления о привлечении в качестве обвиняемого и составления обвинительного заключения по делам данной категории.....	33
Приложение 1.....	37
Приложение 2.....	40
Нормативные акты.....	42

ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА  
ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И  
МЕТОДИКА РАССЛЕДОВАНИЯ  
ПРЕСТУПЛЕНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ  
ст.ст. 145<sup>1</sup>, 315 УК РФ

*Рекомендации прокурорам и следователям*

ИД № 01501 от 10 апреля 2000 г.

Редактор *Н. Я. Ёлкина*  
Компьютерная правка *Ю. А. Веселовой*  
Компьютерная верстка *Т. И. Сьюльгиной*

Подписано к печати 19.12.2001 г. Бум. тип. № 1.  
Гарнитура “Times New Roman Cyr”. Ризография. Печ. л. 2,75.  
Уч.-изд. л. 2,75. Тираж 500 экз. (1-й завод 1—300). Заказ 1534.

Редакционно-издательский отдел  
Санкт-Петербургского юридического института  
Генеральной прокуратуры РФ  
191104, Санкт-Петербург, Литейный пр., 44

Отпечатано с оригинал-макета в печатно-множительной лаборатории  
Санкт-Петербургского юридического института  
Генеральной прокуратуры РФ