

---

**В помощь прокурору и следователю**

---

**НЕВЫПЛАТА  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ  
ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ**

**Квалификация,  
Прокурорский надзор,  
расследование**



Санкт-Петербург  
2005

---



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

# НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ

Квалификация,  
Прокурорский надзор,  
расследование

Санкт-Петербург  
2005

УДК 34

ББК 67.408+67.72+67.52

**Невыплата** заработной платы и иных установленных законом выплат. Квалификация, прокурорский надзор, расследование / Т. Г. Воеводина, Н. Ю. Гронская, Н. А. Данилова, М. Г. Ковалева, Г. В. Овчинникова, В. Д. Пристансков; под общ. ред. Н. А. Даниловой. СПб., 2005. 88 с. (В помощь прокурору и следователю)

### **А в т о р ы**

Т. Г. ВОЕВОДИНА — канд. юрид. наук — раздел 3;  
Н. Ю. ГРОНСКАЯ — разделы 1, 2 (в соавторстве с Г. В. Овчинниковой);  
Н. А. ДАНИЛОВА — канд. юрид. наук, доцент — раздел 6, подраздел 7.1;  
М. Г. КОВАЛЕВА — раздел 4;  
Г. В. ОВЧИННИКОВА — канд. юрид. наук, доцент — разделы 1, 2 (в соавторстве с Н. Ю. Гронской);  
В. Д. ПРИСТАНСКОВ — канд. юрид. наук, доцент — раздел 5, подраздел 7.2.

*Под общей редакцией Н. А. ДАНИЛОВОЙ*

**Рекомендовано**  
**Научно-консультативным советом при заместителе**  
**Генерального прокурора Российской Федерации**  
**И. Н. КОНДРАТЕ**

© Санкт-Петербургский юридический институт Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2005

*Серия «В ПОМОЩЬ ПРОКУРОРУ И СЛЕДОВАТЕЛЮ»*

НЕВЫПЛАТА  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ  
ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ

Квалификация,  
Прокурорский надзор,  
расследование

*Учебно-практическое издание*

Редактор *Н. Я. Ёлкина*  
Компьютерная правка  
и верстка *Ю. С. Егоровой*

Подписано к печати 04.04.2005 г. Бум. тип. № 1.  
Гарнитура “Times New Roman Cyr”. Ризография. Печ. л. 5,5.  
Уч.-изд. л. 5,5. Тираж 500 экз. Заказ 1738.  
Свободная цена.

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

## *Раздел 1*

### **ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РФ. ХАРАКТЕРНЫЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ВИДЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

Трудовой кодекс РФ в качестве принципа правового регулирования трудовых отношений закрепляет право каждого работника *на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы* (ст.ст. 2, 4 ТК РФ). Обеспечение этого права является обязанностью работодателя (ст.ст. 22, 56 ТК РФ).

Однако принципы соблюдения трудовых прав граждан не стали общепринятыми и незыблемыми. Нарушения законодательства об оплате труда относятся к числу наиболее актуальных, остро затрагивающих интересы работников, носят распространенный характер и имеют тенденцию к росту. Их удельный вес в общей массе нарушений трудовых прав согласно прокурорской статистике в среднем составляет 43,5 %, т. е. почти каждое второе нарушение<sup>1</sup>.

Характерными нарушениями трудового законодательства, связанными с оплатой труда, являются:

- несоблюдение порядка и сроков выплаты заработной платы, оплаты отпусков, расчетов при увольнении;
- установление и выплата заработной платы ниже величины минимального размера оплаты труда (МРОТ);

---

<sup>1</sup> Викторов И. С., Макашова А. Ж. Организация и осуществление прокурорского надзора за исполнением законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. 2004. № 9. С. 65.

- нарушение требований закона об ограничении удержаний из заработной платы;
- оплата труда в неденежной форме в размере, превышающем 20 % от общей суммы заработной платы, и отсутствие письменного заявления работника на такую замену<sup>1</sup>;
- несоблюдение требований трудового законодательства о повышенной оплате труда в особых условия (на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда, на работах в местностях с особыми климатическими условиями);
- несоблюдение требований трудового законодательства об оплате труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при простое и в других случаях);
- нарушение работодателем порядка выплаты пособий по государственному социальному страхованию (по беременности и родам, по уходу за ребенком до полутора лет, по временной нетрудоспособности и др.).

За подобные нарушения предусмотрены разнообразные формы юридической ответственности: от дисциплинарной до уголовной.

---

<sup>1</sup> В соответствии со ст. 131 ТК РФ оплата труда производится как в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иных формах.

Под натуральной оплатой труда понимается выдача в качестве заработной платы продукции, которую производит организация, или других материально-производственных запасов, находящихся на ее балансе. Наряду с этим неденежная форма оплаты труда возможна путем оказания услуг, которые организация может предоставить своему работнику в счет заработной платы.

Неденежные формы оплаты труда могут применяться только с согласия самого работника, подтвержденного его письменным заявлением. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы. Право организации на использование иных (неденежных) форм оплаты труда должно быть предусмотрено в коллективном или трудовом договоре. В случае, если трудовой коллектив или отдельные работники отказываются от получения причитающейся им заработной платы в натуральной форме, работодатель обязан предпринять меры к выплате заработной платы денежными средствами или изменить ассортимент предлагаемых товаров, на получение которых в счет заработной платы работники могут согласиться.

Статьей 142 ТК РФ предусматривается ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, а за работником закрепляется право в порядке самозащиты приостановить работу на весь период задержки выплаты заработной платы.

Статья 236 ТК РФ устанавливает материальную ответственность работодателя — при нарушении работодателем срока выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан возместить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в установленном законом размере. Возможно возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя (ст. 237 ТК РФ).

Статья 277 ТК РФ устанавливает полную материальную ответственность руководителя организации (юридического лица) за прямой действительный ущерб организации. Такой ущерб, в частности, может быть причинен организации неправомерными действиями руководителя при нарушении сроков оплаты труда работников в размере процентов (денежной компенсации) и возмещения морального вреда работникам. За нарушение законодательства о труде, коллективного договора, соглашения работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Кодекс РФ об административных правонарушениях регламентирует ответственность должностных лиц за нарушения законодательства о труде и об охране труда — ст. 5.27, в том числе за невыплату заработной платы.

К мерам, применяемым в административном порядке, относятся наложение денежного штрафа, а за повторное нарушение, после административного наказания, — дисквалификация руководителя сроком от 1 года до 3 лет.

Особенностью регулирования трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем на основании трудового договора, является сочетание государственного и договорного регулирования. Правовое регулирование оплаты труда работников со стороны государства осуществляется путем установления государственных гарантий оплаты труда. В свою очередь, стороны трудовых отношений устанавливают конкретные механизмы регулирования заработной платы в локальных нор-

мативных актах организаций через систему коллективных договоров и соглашений, а также при заключении индивидуальных трудовых договоров.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включается (ст. 130 ТК РФ):

- установление величины минимального размера оплаты труда в РФ;

- установление мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

- установление сроков и очередности выплаты заработной платы.

С переходом к рыночной экономике государство отказалось от прямого централизованного регулирования оплаты труда большинства работников, оно сохранилось лишь в организациях, финансируемых из бюджетов различных уровней. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются (ст. 135 ТК РФ):

- работникам организаций, финансируемых из бюджетов, — соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) — законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;



– работникам других организаций — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В трудовом договоре указываются размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам (ст. 57 ТК РФ).

Статья 135 ТК РФ Федеральным законом от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ<sup>1</sup> дополнена ч. 4, в соответствии с которой Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно, до внесения в Государственную думу проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год, разрабатывает единые рекомендации по системе оплаты труда, включая ставки (оклады), доплаты и надбавки, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работников организаций, финансируемых из бюджетов, на федеральном, региональном и местном уровнях, которые учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении размеров финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

---

<sup>1</sup> О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации”» и “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”»: Федеральный закон от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ с изм. и доп.

Дифференциация заработной платы различных категорий работников осуществляется с помощью тарифной системы. Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты (ст. 143 ТК РФ).

Тарифная система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливается Правительством Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом. Тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и порядок ее применения устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, тарифная система оплаты труда работников муниципальных учреждений и порядок ее применения — органами местного самоуправления. Тарифная система оплаты труда работников других (кроме бюджетных) организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ч. 4 ст. 143 ТК РФ).

Размер заработной платы работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также условий, в которых выполняется работа. Заработная плата максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда<sup>1</sup>. В настоящее время ч. 1 ст. 133 ТК РФ в части соответствия МРОТ прожиточному минимуму пока не действует. Статьей 421 ТК РФ предусмотрен поэтапный порядок, сроки и механизмы повышения МРОТ до размера прожиточного минимума<sup>2</sup>. Под минимальной заработной платой (ми-

---

<sup>1</sup> В соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ с последующими изменениями с 1 января 2005 г. минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 720 рублей в месяц; с 1 сентября 2005 г. — в сумме 800 рублей в месяц, с 1 мая 2006 г. — 1 100 рублей в месяц. К 1 января 2008 г. планируется повысить МРОТ до прожиточного минимума (см.: Российская газета. 2004. 16 дек.).

<sup>2</sup> В соответствии с постановлением Правительства РФ «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным соци-

нимальным размером оплаты труда) понимается устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд *неквалифицированного работника*, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты (ч. 3 ст. 129 ТК РФ).

## *Раздел 2*

### **УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО ст. 145<sup>1</sup> УК РФ**

Распространенность фактов невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, иногда их массовый характер, длительность невыплаты, вплоть до нескольких лет, повлекли необходимость введения уголовной ответственности руководителей предприятий, учреждений, организаций независимо от формы собственности за подобные нарушения конституционных прав и свобод граждан. Федеральным законом от 15.03.99 г. № 48-ФЗ в УК РФ была введена ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, предусматривающая простой и квалифицированный составы преступлений и устанавливающая наказание в виде штрафа, лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет либо лишения свободы на срок до 2 лет. По ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ установлено наказание в виде штрафа либо лишения свободы от 3 до 7 лет с лишением права занимать определенные

---

ально-демографическим группам населения в целом по РФ за III квартал 2004 г.» от 26.11.2004 г. № 689 прожиточный минимум на душу населения составляет 2 396 рублей, для трудоспособного населения — 2 629 рублей, для пенсионеров — 1 816 рублей, для детей — 2 336 рублей.

должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

В соответствии с классификацией преступлений, приведенной в ст. 15 УК РФ, невыплата зарплаты, пенсий, стипендий и иных выплат, ответственность за которую предусмотрена ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, — это преступление небольшой тяжести. В свою очередь, квалифицированный вид невыплаты (ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ) относится к тяжким преступлениям.

В юридической литературе высказывается точка зрения, согласно которой невыплата заработной платы, пенсий, стипендий и иных установленных законом выплат — это разновидность злоупотребления, а ст. 145<sup>1</sup> УК РФ является специальной нормой по отношению к общим составам, предусмотренным ст. 201 («Злоупотребление полномочиями») и ст. 285 УК РФ («Злоупотребление должностными полномочиями»)<sup>1</sup>. Сходная позиция высказывалась в постановлении Пленума Верховного суда СССР «О судебной практике по делам о злоупотреблении властью или служебным положением, превышении власти или служебных полномочий, халатности и должностном подлоге» от 30.03.90 г. № 4, в п. 18 которого указывается, что «если ответственность за допущенное должностным лицом нарушение служебных полномочий предусмотрена специальной уголовно-правовой нормой (в частности, ст.ст. 132—143 УК РСФСР), содеянное подлежит квалификации по этой норме, без совокупности со статьями, предусматривающими общие составы должностных преступлений». Статья 138 УК РСФСР в редакции Федерального закона от 18.09.95 г. № 109-ФЗ предусматривала ответственность за нарушение законодательства о труде, незаконное увольнение работника с работы, неисполнение решения суда о восстановлении его на работе, за задержку выплаты заработной платы, а равно иное существенное нарушение законодательства РФ о труде, совершенное должностным лицом предприятия, учреждения, организации независимо от формы собственности. Представляется, что с учетом редакции ныне действующего уголовного закона ст. 145<sup>1</sup> УК РФ можно рассматривать как специальную норму по отношению к ст.ст. 201, 285 УК РФ.

---

<sup>1</sup> Волженкин Б. В. Служебные преступления. М., 2000. С. 301; Изосимов С. В. Статья 145<sup>1</sup> УК РФ: вопросы квалификации // Следователь. 2002. № 5. С. 5; Макашова А. Ж. Уголовная ответственность за нарушения законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. 2004. № 7. С. 74.

## ***2.1. Объект преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ***

Деяние, предусмотренное ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, посягает на целый спектр конституционных прав и свобод граждан. Ведущее место в социально-экономической сфере занимают трудовые и тесно связанные с ними правоотношения, в частности отношения по трудоустройству и занятости. К отношениям, которые, как правило, предшествуют трудовым, относятся отношения по профессиональной подготовке специалистов в системе начального, среднего, высшего и послевузовского образования, по реализации права на получение бесплатного образования и права получать стипендию учащимися, студентами, аспирантами. Сопутствуют или непосредственно вытекают из трудовых отношений отношения по социальному обеспечению государственными пособиями, пенсиями и иными социально-компенсационными выплатами широкого круга лиц — работников, пенсионеров, семей, имеющих детей, инвалидов, ветеранов, военнослужащих, учащихся, безработных и других социальных групп, материальную поддержку и защиту которых, как наименее социально защищенных слоев общества, берет на себя государство.

Можно выделить три группы гражданских прав и свобод, уголовно-правовую охрану которых обеспечивает ст. 145<sup>1</sup> УК РФ:

- право на вознаграждение за труд и защиту от безработицы (ст. 37 Конституции РФ);
- право на социальное обеспечение (ст. 39 Конституции РФ);
- право на образование (ст. 43 Конституции РФ).

Для решения вопроса о привлечении лица к уголовной ответственности за преступление, предусмотренное ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, необходимо установить все признаки данного состава преступления.

*Непосредственным объектом* преступления являются общественные отношения, обеспечивающие реализацию права граждан на своевременное и полное вознаграждение за труд, получение пенсий, пособий, стипендий и иных государственных выплат социально-обеспечительного характера.

*Предмет* преступления — положенные по закону денежные средства: заработная плата, пенсия, стипендия, пособия и иные установленные законом выплаты.

В процессе расследования необходимо установить вид выплат, размер выплат, причитающихся каждому работнику, и общий размер задолженности организации перед своими работниками.

**Заработная плата** — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также *выплаты компенсационного и стимулирующего характера* (ч. 2 ст. 129 ТК РФ)<sup>1</sup>.

Заработная плата работника зависит от системы оплаты труда, применяемой в организации. В состав заработной платы включаются: *тарифная ставка или должностной оклад* работника, *стимулирующие выплаты* — доплаты, надбавки и поощрительные выплаты<sup>2</sup>. К стимулирующим выплатам относятся:

– доплаты и надбавки за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;

– выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышение оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочных работ;

– премии и вознаграждения (по итогам работы за год, за выслугу лет).

Законодательством о труде предусмотрены *компенсационные и гарантийные выплаты* (ст. 164 ТК РФ). Данные выплаты не являются вознаграждением за труд, а выплачиваются в установленных законом случаях:

---

<sup>1</sup> Порядок и условия выплаты денежного содержания государственным служащим регулируются специальным законодательством.

<sup>2</sup> Положение об особенностях исчисления средней заработной платы. Утв. Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 г. № 213 (с изм. от 18.11.2003 г.).

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных и общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при временной нетрудоспособности, в связи с беременностью и родами, в связи с нахождением в отпуске по уходу за ребенком;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**Пенсия** по государственному пенсионному обеспечению — ежемесячная государственная денежная выплата, предоставляемая гражданам в целях компенсации им заработка (дохода), утраченного в связи с прекращением государственной службы при достижении установленной законом выслуги, при выходе на трудовую пенсию по старости (инвалидности); либо в целях компенсации вреда, нанесенного здоровью граждан при прохождении военной службы, в результате радиационных или техногенных катастроф, в случае наступления инвалидности или потери кормильца, при достижении установленного законом возраста; либо нетрудоспособным гражданам в целях предоставления им средств к существованию. Право на получение указанных пенсий определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» от 15.12.2001 г. № 166-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями.

**Пособие** — это денежная выплата (единовременная или периодическая), которая назначается отдельным категориям граждан в порядке и размерах, определяемых законодательством.

По кругу лиц, которым могут быть назначены пособия, выделяются следующие их виды:

- пособия гражданам, имеющим детей;
- пособия безработным;
- пособия временно нетрудоспособным;

- пособия супругам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту;
- пособия вынужденным переселенцам;
- пособия беженцам;
- пособия гражданам, привлекаемым к борьбе с терроризмом;
- пособия гражданам из числа детей-сирот;
- пособия другим категориям граждан<sup>1</sup>.

**Стипендия** является денежной выплатой, назначаемой студентам, аспирантам и докторантам, обучающимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях и научных организациях. Стипендии подразделяются на:

- стипендии Президента Российской Федерации и специальные государственные стипендии Правительства Российской Федерации;
- государственные (муниципальные) стипендии для аспирантов и докторантов;
- государственные (муниципальные) академические стипендии;
- государственные (муниципальные) социальные стипендии;
- именные стипендии<sup>2</sup>.

В соответствии с п. 6 ст. 50 Закона РФ «Об образовании» от 10.07.92 г. № 3266-1 (с последующими изменениями и дополнениями) учредители государственных и муниципальных образовательных учреждений в пределах своей компетенции обеспечивают обучающихся, воспитанников стипендией, а также осуществляют иные меры социальной поддержки. Наряду с этим выплата стипендий предусмотрена также гражданам в период их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости (ст. 29 Закона РФ «О занятости населения в РФ» в редакции Федерального закона от 20.04.96 г. № 36-ФЗ с последующими изменениями).

К **иным выплатам** относятся денежные выплаты социально-обеспечительного характера, предусмотренные Федеральным законом «О государственной социальной помощи» от 17.07.99 г. № 178-ФЗ. Это социальные пособия и субсидии.

---

<sup>1</sup> Сулейманова Г. В. Право социального обеспечения: Учебное пособие. 2-е изд., доп. и перераб. Ростов н/Д, 2004. С. 280—282.

<sup>2</sup> Типовое положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, аспирантов и докторантов. Утв. Постановлением Правительства РФ от 27.06.2001 г. № 448.



*Социальное пособие* — безвозмездное предоставление гражданам определенной денежной суммы за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

*Субсидия* — полная или частичная оплата предоставляемых гражданам социальных услуг, имеющая целевое назначение.

Федеральный закон от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ предусматривает с 1 января 2005 г. в отношении лиц, социальная защита которых отнесена к полномочиям федеральных органов государственной власти, осуществление замены основной части натуральных льгот (за исключением льгот по оплате жилищно-коммунальных услуг) ежемесячными денежными компенсациями и конкретизирует размер выплачиваемых сумм отдельным категориям граждан.

## ***2.2. Объективная сторона преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ***

*Объективная сторона* преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, выражается в форме бездействия<sup>1</sup>, а именно в невыплате свыше 2 месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности.

Признаки преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ:

- 1) невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат;
- 2) невыплата продолжается более 2 месяцев;
- 3) руководитель организации, на которого в установленном порядке возложена обязанность произвести эти выплаты, имел реальную возможность их выплатить.

Под *невыплатой* следует понимать как в целом невыплату, так и несвоевременную выплату либо выплату не в полном объ-

---

<sup>1</sup> При бездействии необязательно, чтобы субъект вел себя пассивно, он может проявлять повышенную активность, совершать различного рода действия, которые некоторыми учеными рассматриваются как разновидность бездействия, получившая название смешанного бездействия. Однако единого подхода в определении смешанного бездействия наукой уголовного права не выработано и, по мнению ряда авторов, оно не имеет сколько-нибудь существенного уголовно-правового значения. См., напр.: Курс уголовного права. Общая часть. Том 1: Учение о преступлении: Учебник для вузов / Под ред. Н. Ф. Кузнецовой, И. М. Тяжковой. М., 1999. С. 225—226.

еме заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат<sup>1</sup>. Нельзя согласиться с мнением ряда авторов относительно того, что под невыплатой следует понимать только полную невыплату заработной платы и что при частичной невыплате объективная сторона преступления отсутствует<sup>2</sup>.

Практике известны случаи, когда работникам коммерческих организаций в период испытания при приеме на работу заработная плата не выплачивается или выплачивается в заниженном размере, а затем работник увольняется как «не выдержавший испытание». Аналогичным образом не оплачивается в повышенном размере работа в выходные и праздничные дни, не предоставляется оплачиваемый очередной отпуск, отпуск по уходу за ребенком и не выплачиваются другие компенсационные и гарантийные выплаты. За ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей руководители организаций нередко применяют различные «штрафы» и иные удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством о труде, нарушают порядок удержания из заработной платы при привлечении работников к материальной ответственности. Имеют место случаи, когда руководитель организации сам изымает часть вверенного работнику имущества, а затем под предлогом удержания за недостачу выплачивает работнику заработную плату не в полном объеме.

Неначисление заработной платы, частичная (неполная) выплата, выплата заработной платы в неденежном выражении в размере, превышающем 20 % от общей суммы заработной платы (ч. 2 ст. 131 ТК РФ), выплата заработной платы при простое не по вине работника менее 2/3 средней заработной платы либо менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ) на протяжении более 2 месяцев и иные нарушения законодательства об оплате труда также образуют преступное бездействие лиц, обязанных в силу своего служебного (должностного) положения выплатить заработную плату в полном объеме.

---

<sup>1</sup> Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере законодатель приравнивает к принудительному труду (ст. 4 ТК РФ), который запрещен Конституцией РФ.

<sup>2</sup> См., напр.: Изосимов С. В. Указ. соч. С. 4.; Макашова А. Ж. Указ. соч. С. 76.

При частичной невыплате заработной платы, когда у руководителя имелась возможность произвести такие выплаты в полном объеме, может возникнуть вопрос: в каких случаях преступное бездействие, хотя формально и содержащее признаки преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, в силу малозначительности не представляет общественной опасности, а следовательно, не является преступлением (ч. 2 ст. 4 УК РФ)?

Малозначительность деяния является оценочной категорией, поэтому в каждом конкретном случае следует исходить из того, насколько существенна для данного работника подобная недоплата.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы предусмотрены ст. 136 ТК РФ. Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором, если для отдельных категорий работников федеральным законом не установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы должна быть произведена накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, как правило, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

Порядок назначения, перерасчета размеров выплаты и доставки пенсий определяется специальными правилами<sup>1</sup>. Выплата пенсии производится за текущий календарный месяц.

Размер стипендий и социальных выплат определяется Федеральным законом «О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в РФ» от 07.08.2000 г. № 122-ФЗ (в редакции Федеральных законов от 20.12.2001 г. № 189-ФЗ и от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ).

Порядок и условия выплаты пособий определяется специальным законодательством.

Объективная сторона преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, характеризуется *бездействием, длящимся более*

---

<sup>1</sup> Правила выплаты пенсии в соответствии с Федеральными законами «О трудовых пенсиях в РФ» и «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» утверждены Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ и Министерства труда и социального развития РФ от 16.02.2004 г. № 15 п/18.

2 месяцев. В постановлении Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» от 17.03.2004 г. № 2 в п. 56 указано, что исковой срок для рассмотрения трудовых споров, связанных с оплатой труда, должен исчисляться с учетом длющегося характера нарушения (невыплаты) и что обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора<sup>1</sup>.

*Моментом окончания* анализируемого преступления следует считать начало суток, наступивших по истечении 2 месяцев после календарной даты, установленной для производства соответствующих выплат. Выплата задолженности не исключает ответственности за уже совершенное преступление, но может рассматриваться как смягчающее вину обстоятельство и учитываться при назначении наказания.

В случае, если срок невыплаты заработной платы и иных выплат составляет менее 2 месяцев, руководитель организации не может нести уголовную ответственность как по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, так и по ст.ст. 201 и 285 УК РФ, поскольку законодатель предусмотрел ответственность за подобное злоупотребление в специальной норме и криминализировал это деяние только при условии невыплаты заработной платы и иных выплат более 2 месяцев. Кроме того, санкция ст. 145<sup>1</sup> УК РФ ниже, чем санкции ст.ст. 201 и 285 УК РФ. Представляется, что подобная невыплата может повлечь дисциплинарную ответственность в соответствии ст.ст. 195, 236 ТК РФ либо административную по ст. 5.27 КоАП РФ.

Преступление, предусмотренное ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, по конструкции объективной стороны является преступлением с формальным составом, т. е. в диспозиции данной нормы не говорится о наступивших общественно опасных последствиях, поэтому сама невыплата более 2 месяцев является уголовно наказуемой. В результате невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат причиняется вред охраняемым законом конституционным правам работников и других получателей социальных выплат. Этот вред с учетом особенностей объекта и предмета рассматриваемого преступле-

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного суда РФ. 2004. № 6.

ния может иметь как имущественный, так и моральный характер. Кроме того, в результате виновного бездействия руководителя может быть причинен вред самой организации, имеющий материальный характер, поскольку ТК РФ предусматривает как материальную ответственность работодателя, так и возмещение морального вреда, причиненного работнику за задержку выплаты заработной платы<sup>1</sup>. Несмотря на то, что эти последствия с учетом конструкции состава лежат за рамками состава преступления, они должны устанавливаться в ходе расследования преступления и учитываться судом при назначении наказания.

Для квалификации преступления не имеет значения количество потерпевших, поскольку невыплата заработной платы и других выплат хотя бы одному потерпевшему означает, что состав преступления выполнен полностью. Однако при этом необходимо учитывать, что массовые невыплаты представляют большую общественную опасность деяния и могут повлечь наступление тяжких последствий, предусмотренных ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

Для решения вопроса о привлечении руководителя организации к уголовной ответственности следует установить, была ли у него реальная возможность произвести соответствующие выплаты в срок и в полном объеме.

Наиболее простая ситуация возникает в случае, когда коммерческая организация имеет средства на оплату труда наемных работников, но не выплачивает им заработную плату.

Наряду с этим возможны и более сложные ситуации, связанные с временным отсутствием средств в организации, например в результате неперечисления бюджетных средств на счета организаций, финансируемых из бюджетов различных уровней. В таких случаях ответственность руководителей бюджетных организаций исключается.

Отсутствие в организации денежных средств на оплату труда может быть обусловлено использованием их на другие цели, например, руководитель организации вкладывает их в развитие производства, размещает в коммерческих банках с целью получения дополнительной прибыли, использует на погашение кредитов, предоставление работникам краткосрочных беспроцентных ссуд, на выплату руководству заработной платы в размере, явно не соответствующем их трудовому вкладу, на приобрете-

---

<sup>1</sup> Глава 38 ТК РФ.

ние недвижимости, автомобилей, оргтехники и т. д. Это возможно при злоупотреблениях руководителями организаций любых форм собственности, в том числе финансируемых из бюджетов разных уровней, с бюджетными средствами, выделенными на выплату заработной платы, стипендий, пенсий, пособий и пр. В подобных ситуациях следует установить, не содержится ли в действиях руководителя признаков иных преступлений — злоупотреблений (ст.ст. 201, 285 УК РФ) и хищений (ч. 3 ст. 160 УК РФ).

В сложных случаях для решения вопроса о причинах неплатежеспособности организации и об ответственности руководителя за невыплату заработной платы и иных выплат необходимо проведение соответствующих судебных экспертиз.

Следует учитывать, что в соответствии со ст. 855 ГК РФ при недостаточности денежных средств на счете организации установлена очередность их списания.

Если причиной невыплаты заработной платы является неудовлетворительное финансовое состояние организации, то следует установить, какие меры предпринимало руководство для выхода из тяжелой финансово-экономической ситуации. Если отсутствие денежных средств на оплату труда связано с нарушением договорных обязательств со стороны заказчиков, которые не осуществляют платежи в срок, и руководитель предпринимает необходимые меры по взысканию задолженности (например, обращается с исками в суд), то тогда в его действиях не будет содержаться признаков общественно опасного деяния, несмотря на то, что право работников на своевременное и в полном объеме получение заработной платы было нарушено. В подобных случаях речь может идти только о праве собственника имущества решить вопрос об эффективности управления организацией данным руководителем и о возможности привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности, если с ним заключен трудовой договор, либо принятия иных мер<sup>1</sup>.

Одним из обстоятельств, исключающим преступность деяния, является состояние крайней необходимости (ст. 39 УК РФ). Руководитель с целью избежания более тяжких последствий, например банкротства и ликвидации организации, действует в це-

---

<sup>1</sup> Руководство организацией может осуществляться как на основании трудового договора, так и на основании гражданско-правового договора управляющим либо самим собственником имущества — учредителем и единственным участником общества.

лом в интересах организации, но при этом вынужден временно задерживать выплату заработной платы или выплачивать ее не в полном объеме. Такие ситуации возможны в градообразующих организациях, закрытие которых может повлечь еще более тяжкие последствия, так как другой занятости для граждан, проживающих в данном населенном пункте, просто нет. Аналогичная ситуация возможна при осуществлении хозяйственной деятельности предприятиями сельского хозяйства, руководители которых в связи с сезонностью производства вынуждены производить определенные вложения в производство, без которых невозможно дальнейшее существование организации (необходимость своевременного ремонта сельскохозяйственного оборудования, техники и т. д.). Однако такие решения о задержке заработной платы руководитель должен принимать гласно, с учетом мнения трудового коллектива.

В условиях рыночных отношений любая деятельность субъектов, являющихся участниками экономической деятельности, связана с хозяйственным риском. Хозяйственному риску, как и всем другим видам риска, присущи условия правомерности, предусмотренные ст. 41 УК РФ. Одной из разновидностей хозяйственного риска является коммерческий риск, который представляет собой деятельность руководителя организации по решению проблем сбыта, закупки, снабжения, поиска наиболее выгодных договорных связей, конкуренции в условиях товарно-рыночных отношений. Степень такого риска определяется компетентностью руководителя, возможностью рассчитать неблагоприятные последствия, которые могут сформироваться в связи с определенной стихийностью рыночных отношений. Оправданным хозяйственным риском не может считаться нарушение лицами, наделенными управленческими функциями, предписаний нормативных актов под предлогом хозяйственной или иной целесообразности<sup>1</sup>, в том числе законодательства, регулирующего оплату труда работников.

Из анализа судебно-следственной практики следует, что нередко причинами невыплаты заработной платы являются различные злоупотребления руководителей с денежными средствами организации, которые, как правило, предшествуют невыплате заработной платы и иных выплат. Так как ст. 145<sup>1</sup> УК РФ —

---

<sup>1</sup> Овчинникова Г. В. Избранное. СПб., 2004. С. 46—48.

специальная норма по отношению к ст.ст. 201, 285 УК РФ, предусматривающим ответственность за злоупотребление полномочиями, то в соответствии с ч. 3 ст. 17 УК РФ ст.ст. 201, 285 УК РФ не должны вменяться руководителю организации при невыплате заработной платы (иных выплат) за исключением случаев реальной совокупности данных преступлений. При квалификации необходимо учитывать особенности субъекта преступлений, предусмотренных ст.ст. 201 и 285 УК РФ.

Например, совокупность ст. 201 УК и ст. 145<sup>1</sup> УК РФ возможна, если руководитель использует свои служебные полномочия вопреки законным интересам возглавляемой им организации в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц и эти действия повлекли причинение имущественного вреда организации (собственникам). Кроме того, в результате этих действий нарушены права работников на своевременную и в полном объеме оплату труда. При этом следует учитывать примечания 2 и 3 к ст. 201 УК РФ, которые содержат уголовно-процессуальные особенности, связанные с уголовным преследованием за злоупотребление в коммерческой организации. Так, если деяние причинило вред коммерческой организации, то уголовное преследование осуществляется по заявлению этой организации или с ее согласия. Поскольку государство не должно вмешиваться в деятельность коммерческих организаций, то в случае причинения руководителем вреда интересам организации последняя (ее исполнительный орган) сама должна решать вопрос о целесообразности привлечения руководителя к уголовной ответственности. Поэтому если коммерческая организация не обратится в органы прокуратуры с заявлением или не выразит своего согласия на уголовное преследование руководителя, то руководитель может быть привлечен к ответственности только по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

Одной из причин невыплаты заработной платы может быть хищение денежных средств.

На практике вызывает сложность как квалификация по совокупности преступлений, а именно по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ и ч. 3 ст. 160 УК РФ или по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ и ст. 201 (либо ст. 285) УК РФ, так и разграничение хищений и злоупотреблений.

В тех случаях, когда законодатель предусматривает возможность совершения преступления лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации с ис-



пользованием служебного положения, такие нормы являются специальными по отношению к ст. 201 УК РФ. Поэтому хищение чужого имущества, совершенное руководителем организации с использованием своего служебного положения, полностью охватывается ч. 3 ст. 160 УК РФ и дополнительной квалификации по ст. 201 не требует<sup>1</sup>.

Если совершенное руководителем организации с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и(или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, вверенного руководителю организации, причинившее ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества (в том числе денежных средств организации), является причиной невыплаты заработной платы, то действия руководителя необходимо квалифицировать по совокупности (по ч. 3 ст. 160 и по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ).

Неправомерные действия руководителя, связанные с нарушением права на оплату труда работников, могут быть сопряжены с другими правонарушениями, в частности связанными с неуплатой налогов, нарушением порядка лицензирования и др. При наличии в действиях руководителя организации признаков преступления в сфере экономической деятельности возможна реальная совокупность со ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

В., являясь директором ООО — частного охранного агентства «Редут» г. Уфы, имея реальную возможность выплачивать заработную плату, не выплачивал работникам агентства заработную плату свыше 2 месяцев.

В период с 18 января по 2 октября 2002 г. В. с расчетного счета ООО ЧОА «Редут» были получены денежные средства в сумме 40 000 рублей, перечисленные клиентами за охранные услуги. Указанные денежные средства по кассе организации оприходованы не были. Кроме того, по просьбе В. ряд организаций денежные средства за оказанные услуги в общей сумме 130 440 рублей перечислили не на счет ООО ЧОА «Редут», а третьим юридическим лицам. За услуги, оказанные заказчиком, В. также получал от них векселя. Всего на сумму 150 000 рублей.

Срок лицензии на осуществление охранной деятельности, выданной ООО ЧОА «Редут», истек 20 января 2002 г. Однако В. продолжал осуществлять

---

<sup>1</sup> См.: Волженкин Б. В. Указ. соч. С. 151—152, 301. Рассматривая вопросы разграничения хищений и злоупотребления должностными полномочиями, ссылаясь на позицию Верховного суда СССР, высказанную им в п. 3 постановления «О судебной практике по делам о хищении государственного и общественного имущества» от 11.07.72 г. № 4 и в п. 15 постановления «О судебной практике по делам о злоупотреблении властью или служебным положением, превышении власти или служебных полномочий, халатности и должностном подлоге» от 30.03.90 г. № 4, автор приходит к аналогичному выводу.

предпринимательскую деятельность после истечения срока лицензии. Прибыль за период с 20 мая 2002 г. составила 383 360 рублей.

В период с 1 января по 31 декабря 2001 г. В. уклонился от уплаты налогов, в отчете была занижена сумма выручки на 744 612, 8 рубля и прибыль составила 296 519, 5 рубля. В. не представил налоговую декларацию в налоговый орган. Всего в период с 11 января по 31 декабря 2001 г. на расчетный счет ООО ЧОА «Редут» перечислены денежные средства на сумму 1 031 146,8 рубля, сумма неуплаченных налогов составила 424 870,9 рубля.

Районным судом г. Уфы В. был признан виновным в совершении преступлений, предусмотренных ч. 1 ст. 145<sup>1</sup>, п. «б» ч. 2 ст. 171, ч. 1 ст. 199, ч. 1 ст. 201 УК РФ<sup>1</sup>.

Как отмечалось выше, преступление, предусмотренное ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, отнесено законодателем к категории преступлений небольшой тяжести, а по ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> — к тяжким преступлениям. Это обстоятельство необходимо учитывать при освобождении лица от уголовной ответственности по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 75 УК РФ и ст. 76 УК РФ. Кроме того, основанием для освобождения от уголовной ответственности является истечение сроков давности (ч. 1 ст. 78 УК РФ), которые исчисляются со дня совершения преступления и по преступлениям небольшой тяжести составляют 2 года, а по преступлениям средней тяжести — 6 лет. Поскольку преступление, предусмотренное ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, является длящимся, то сроки давности следует исчислять со дня прекращения руководителем преступного бездействия и произведения им необходимых выплат в полном объеме либо со дня его увольнения с должности, расторжения с ним гражданско-правового договора.

### ***2.3. Субъект преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ***

Субъект преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, специальный, им является руководитель предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности.

Следует отметить, что понятия «руководитель» предприятия, учреждения и организации и «работодатель» не тождественны.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работодателем может быть *физическое* либо *юридиче-*

---

<sup>1</sup> Информационно-аналитический бюллетень Прокуратуры Нижегородской области. 2004. № 9.

ское лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать *иной субъект*, наделенный правом заключать трудовые договоры. К иным субъектам могут быть отнесены государственные органы, органы местного самоуправления, Вооруженные силы РФ, другие войска и воинские формирования РФ. Представляется, что применительно к ст. 145<sup>1</sup> УК РФ в качестве работодателя всегда будет выступать юридическое лицо (организация) либо иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Физическое лицо, осуществляющее права и обязанности работодателя, в силу конструкции состава не может быть признано субъектом преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. Вследствие этого невыплата заработной платы и иных выплат индивидуальным предпринимателем, главой крестьянского (фермерского) хозяйства либо гражданином, использующим труд наемного работника для удовлетворения личных потребностей (няня, секретарь, водитель), при наличии признаков преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, не влечет уголовной ответственности. За нарушение законодательства об оплате труда индивидуальный предприниматель и глава крестьянского (фермерского хозяйства) могут быть привлечены только к административной ответственности. Дифференцированный подход законодателя при защите трудовых прав уголовно-правовыми способами в зависимости от того, с каким работодателем — физическим лицом, юридическим лицом либо иным субъектом — заключен трудовой договор, не находит поддержки у практических работников, поскольку нарушения трудовых прав индивидуальными предпринимателями имеют широкое распространение. Вместе с тем случаи привлечения к уголовной ответственности индивидуальных предпринимателей за невыплату заработной платы по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, имеющие место в следственной практике, нельзя признать основанными на действующем уголовном законе. Индивидуальный предприниматель в целях осуществления предпринимательской деятельности может иметь в собственности (аренде) производственные помещения, оборудование, станки и т. п., выступает в качестве организатора производства и применяет наемный труд, однако данное производство без государственной регистрации не приобретает статуса юридического лица. Подобный имущественный комплекс при

осуществлении предпринимательской деятельности выступает в качестве объекта гражданских правоотношений, а субъектом гражданских и трудовых правоотношений является индивидуальный предприниматель, который от своего имени заключает сделки и трудовые договоры. Поэтому признание индивидуального предпринимателя, использующего труд наемных работников, фактическим руководителем предприятия представляется ошибочным и не основанным на действующем гражданском законодательстве.

В тех случаях, когда работодателем является юридическое лицо, права и обязанности работодателя осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами. Функции единоличного исполнительного органа организации выполняет руководитель организации — физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации *осуществляет руководство* этой организацией (ст. 273 ТК РФ). Руководство организацией может осуществляться и коллегиальным исполнительным органом<sup>1</sup>. В этом случае обязанность по вопросам оплаты труда в установленном порядке должна быть возложена на конкретное лицо — члена коллегиального исполнительного органа.

Должностные лица, занимающие руководящие должности в системе государственных органов, органов местного самоуправления и в Вооруженных силах РФ, других войсках и воинских формированиях РФ, осуществляющие права и обязанности работодателя как представители работодателя (нанимателя), наделенные полномочиями по заключению договоров о службе (государственной гражданской, военной, правоохранительной), порядок прохождения которой регулируется специальными законами, и по заключению трудовых договоров с техническим и вольнонаемным персоналом в соответствии с нормами ТК РФ, также могут быть признаны субъектами преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

---

<sup>1</sup> Понятие юридического лица, его организационно-правовые формы устанавливаются гражданским законодательством (ст.ст. 48—50 ГК РФ). Понятие органов юридического лица содержится в ст. 53 ГК РФ.

Следовательно, субъектом рассматриваемого преступления следует признать руководителей коммерческих и некоммерческих организаций, в том числе государственных и муниципальных учреждений, должностных лиц, занимающих руководящие должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в Вооруженных силах РФ, других войсках и воинских формированиях РФ, наделенных специальными управленческими функциями, постоянно, временно либо по специальному полномочию выполняющих организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции.

Организационно-распорядительные функции включают в себя, например, руководство коллективом, подбор и расстановку кадров, организацию труда или службы подчиненных, поддержание дисциплины, применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий. К административно-хозяйственным могут быть, в частности, отнесены функции по управлению и распоряжению имуществом и денежными средствами организаций и учреждений, воинских частей и подразделений, а также совершению иных действий: принятие решений о начислении заработной платы, премий, осуществление контроля за движением материальных ценностей, определение порядка их хранения и т. п.<sup>1</sup>

В практической деятельности могут возникнуть трудности, связанные с решением вопроса о признании лица субъектом преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

В ООО «НикоСтрой», зарегистрированном 19 мая 2002 г., за период с сентября 2002 г. по март 2003 г. образовалась задолженность по выплате заработной платы 106 работникам в сумме 500 000 рублей.

Директором и учредителем ООО «НикоСтрой» согласно учредительным документам являлась Г., которая фактически функции директора никогда не выполняла. О том, что она является директором данной организации, Г. узнала от сотрудников правоохранительных органов.

Бухгалтерский учет в ООО «НикоСтрой» не велся, полученные денежные средства учитывались только приходными кассовыми ордерами. Фактическое руководство, а именно руководство производственным процессом, проведение собеседований с работниками, вновь принимаемыми на работу, получение денег в кассе под отчет и выдачу их для приобретения материалов и на оплату сверхурочной работы осуществлял П., оформленный на должность главного

---

<sup>1</sup> Пункт 3 постановления Пленума Верховного суда РФ «О судебной практике по делам о взяточничестве и коммерческом подкупе» от 10.02.2000 г. № 6.

инженера, которому и было предъявлено обвинение по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. Лицо, осуществлявшее финансовое руководство организацией, установлено не было.

До работы в ООО «НикоСтрой» П. являлся директором ОАО «Кирпичный завод», на котором 26 декабря 2001 г. была введена процедура конкурсного управления. До введения конкурсного управления часть имущества ОАО «Кирпичный завод» в виде производственных площадей была передана в качестве вклада в уставный капитал вновь созданной организации ЗАО «Сибирьстройкирпич», что составило 21 % акций.

После увольнения из ОАО «Кирпичный завод» и перехода на работу в качестве главного инженера в ООО «НикоСтрой» П. и другие лица, не установленные в ходе следствия, организовали на территории, ранее принадлежавшей ОАО «Кирпичный завод» и перешедшей ЗАО «Сибирьстройкирпич», производство кирпича на основании договора аренды между ООО «НикоСтрой» и ЗАО «Сибирьстройкирпич». С июля 2002 г. готовую продукцию у П. без заключения договоров на поставки приобретало ЗАО «Новосибирскжилстрой-2». Счета для оплаты за выполненные работы П. выставял не от имени ООО «НикоСтрой», где фактически осуществлялось производство кирпича, а от ООО «Тэко-Плюс», к данному производству отношения не имеющему. В первом квартале 2003 г. по распоряжению помощника конкурсного управляющего был обесточен карьер по добыче глины, принадлежавший ОАО «Кирпичный завод», и аннулирована лицензия на добычу глины. С марта 2003 г. начались задержки в поставках кирпича, П. стал уклоняться от переговоров с представителями ЗАО «Новосибирскжилстрой-2» и полностью готовую продукцию не отгрузил. ЗАО «Новосибирскжилстрой-2» обратилось в органы внутренних дел о привлечении П. к уголовной ответственности по факту мошенничества.

Работники ОАО «Кирпичный завод» были переведены в ООО «НикоСтрой», но фактически оставались работать на прежних рабочих местах и выполнять те же функции<sup>1</sup>.

В приведенном примере П. ошибочно признан субъектом преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. В соответствии со ст. 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 18.02.98 г. № 14-ФЗ (в редакции Федеральных законов от 11.07.98 г. № 96-ФЗ, от 31.12.98 г. № 193-ФЗ, от 21.03.2002 г. № 31-ФЗ) единоличным исполнительным органом общества в соответствии с уставом может быть генеральный директор, президент и др., который избирается общим собранием участников общества. Несмотря на то, что П. фактически осуществлял отдельные управленческие функции, он не был избран в установленном порядке руководителем общества, на него не были возложены обязанности по оплате труда работников общества, поэтому он не может нести ответственность по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. Это, однако, не исключает возможности привлечения П. к ответственности за иные деяния, которые явились

---

<sup>1</sup> Из следственной практики Прокуратуры Новосибирской области.

причиной невыплаты заработной платы работникам общества и которые необходимо установить в процессе расследования.

В случае нецелевого использования бюджетных средств, предназначенных на выплату заработной платы, пенсий, пособий, стипендий и иных выплат, возможна ответственность должностных лиц, указанных в примечании к ст. 285 УК РФ, по ст.ст. 285<sup>1</sup>, 285<sup>2</sup> УК РФ. При наличии в действиях должностных лиц признаков преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, и преступлений, предусмотренных ст.ст. 285<sup>1</sup>, 285<sup>2</sup> УК РФ, данные деяния могут быть квалифицированы по совокупности.

Как отмечалось выше, субъект преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, является специальным, и им может быть только руководитель организации, созданной в любой организационно-правой форме, и независимо от формы собственности, тогда как в соучастии с ним может действовать лицо, не обладающее признаками специального субъекта. В качестве соучастников могут выступать заместители руководителя организации, главный бухгалтер и другие лица. При этом следует учитывать положения ч. 4 ст. 34 УК РФ о том, что лицо, не являющееся субъектом преступления, специально указанным в ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, участвовавшее в совершении преступления, предусмотренного этой статьей, несет уголовную ответственность за данное преступление в качестве его организатора, подстрекателя либо пособника.

Причинами невыплаты заработной платы и неплатежеспособности организации могут быть различные правонарушения, связанные с банкротством организации, например неправомерные действия арбитражного управляющего. Данные нарушения при установлении необходимых признаков преступления могут быть квалифицированы по ст.ст. 195—197 УК РФ. Вопрос о признании арбитражного управляющего субъектом преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, непростой, хотя такая практика существует<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Викторов И. С., Макашова А. Ж. О состоянии законности и практике прокурорского надзора за соблюдением законодательства об оплате труда (по материалам проверок прокуроров субъектов Российской Федерации) // Трудовое право. 2004. № 10. С. 60.

Это обстоятельство обусловлено изменениями российского законодательства о банкротстве — первый закон «О несостоятельности (банкротстве)» был принят в 1992 г., последующие — в 1998 г. и в 2002 г., и все они продолжают действовать до настоящего времени, а также тем, что термин «арбитражный управляющий» включает в себя обозначение четырех субъектов — временного управляющего (в ходе наблюдения), административного управляющего (в ходе внешнего оздоровления), внешнего управляющего (при внешнем управлении) и конкурсного управляющего (при конкурсном производстве). Правосубъектность в сфере регулирования трудовых отношений в организации, в том числе и по вопросу оплаты труда, у каждого из указанных субъектов различная<sup>1</sup>.

Представляется, что введение процедуры наблюдения или финансового оздоровления и назначение временного управляющего либо, соответственно, административного управляющего не исключает ответственности руководителя организации за преступление, предусмотренное ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, так как введение процедуры наблюдения или финансового оздоровления не является основанием для отстранения руководителя организации, который продолжает осуществлять свои полномочия, но с определенными ограничениями.

Вопрос о признании внешнего и конкурсного управляющих субъектами преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, не бесспорный и требует дополнительного изучения.

#### ***2.4. Субъективная сторона преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ***

Субъективная сторона рассматриваемого состава характеризуется умышленной виной в виде прямого умысла и специальным мотивом — корыстной или иной личной заинтересованностью.

Руководитель организации *осознает*, что в результате бездействия не выполняет обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным и индивидуальными

---

<sup>1</sup> Чуча С. Ю. Особенности социального партнерства в сфере труда при несостоятельности работодателя // Трудовое право. 2004 г. № 10. С. 38.



трудовыми договорами, по своевременной и в полном объеме оплате труда, осуществлению иных выплат, т. е. не выплачивает свыше 2 месяцев заработную плату, пенсии, стипендии, пособия и иные установленные законом выплаты и *желает* совершения этого деяния. Мотивом совершения деяния, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, является корыстная или иная личная заинтересованность руководителя организации. При доказывании мотива преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, необходимо установить, почему руководителю организации выгодно не выплачивать заработную плату и иные платежи.

При определении мотива следует учитывать особенности объекта и предмета преступления. Данное преступление посягает на социально-экономические права человека и гражданина и совершается в экономической сфере. Выполнение работы по трудовому договору носит возмездный характер, а заработная плата как экономическая категория является превращенной формой стоимости или ценой «рабочей силы», ценой, выплачиваемой за использование чужого труда<sup>1</sup>. Несвоевременная выплата или выплата заработной платы не в полном объеме и злоупотребления руководителя организации с денежными средствами, предназначенными для выплаты заработной платы и иных выплат, как правило, обусловлены корыстной заинтересованностью — желанием получения либо фактическим получением материальной выгоды и избавлением от материальных затрат, желанием улучшить свое благосостояние за чужой счет, используя чужой труд. Подобные злоупотребления нарушают основные принципы правового регулирования трудовых отношений, предусмотренные ТК РФ (ст.ст. 2, 132):

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- запрещение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него

---

<sup>1</sup> См.: Носова С. С. Экономическая теория: Учебник для вузов. М., 1999. С. 137.

самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

– обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора и др.

Следует отметить, что законодательного определения корыстной и иной личной заинтересованности нет, поэтому в практической деятельности принято руководствоваться разъяснениями, данными в пп. 15 и 17 постановления Пленума Верховного суда СССР «О судебной практике по делам о злоупотреблении властью или служебным положением, превышении власти или служебных полномочий, халатности и должностном подлоге» от 30.03.90 г. № 4. Поскольку невыплату заработной платы принято считать разновидностью злоупотребления, то эти разъяснения уместно применить и для уяснения мотива преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

Под невыплатой заработной платы (иных выплат) *из корыстной заинтересованности* следует понимать такие непропорциональные действия руководителя организации, которые совершены с целью получения имущественной выгоды *без незаконного безвозмездного* обращения чужого имущества в свою собственность или собственность других лиц.

Корыстная заинтересованность при совершении преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, может выражаться, например, в стремлении получить проценты при размещении денег на депозитных счетах в банке и использовании полученных денежных средств не в интересах организации, а в своих интересах либо в интересах других лиц. Широкое распространение имеют случаи, когда руководитель желает улучшить жилищные условия за счет средств организации путем получения ссуды из средств организации для приобретения недвижимости. Такое изъятие денежных средств может носить временный характер, но влечет невыплату заработной платы и иных выплат работникам. В таких ситуациях необходимо определить круг полномочий руководителя по распоряжению финансовыми средствами, поскольку, например, руководитель государственного учреждения может превышать предоставленные ему полномочия, причем действовать в соучастии с другими должностными лицами организации. В подобных действиях руководителя могут содержаться признаки преступления, предусмотренного ст. 286 УК РФ.

Прокуратурой Камчатской области возбуждено уголовное дело в отношении начальника ФГУ «Камчатскгосэнергонадзор» К. по факту невыплаты заработной платы свыше 2 месяцев при следующих обстоятельствах.

В период 2001—2003 гг. К. заключил 5 договоров с ОАО «Камчатжилстрой» на долевое участие в строительстве 5 квартир на общую стоимость 3 653 818 рублей при наличии задолженности по зарплате перед работниками учреждения свыше 2 месяцев. К. передал право требования квартир по указанном договором с ОАО «Камчатжилстрой» пяти работникам учреждения, включая себя, заместителя начальника, главного бухгалтера и др. При этом стоимость переуступки по договором во много раз превышала задолженность по заработной плате.

Кроме того, К. издал приказ о компенсации стоимости своего жилья за счет целевого финансирования на содержание учреждения в размере 100 % (838 259 рублей), а остальным четырем работникам, получившим квартиры, в размер от 25 по 50 %<sup>1</sup>.

Корыстная заинтересованность при невыплате заработной платы и иных платежей может быть обусловлена ложно понятыми интересами службы, желанием достичь материальной выгоды путем нарушения действующего законодательства, стремлением виновного уменьшить фонд оплаты труда с целью обогащения за счет использования чужого труда. В подобных случаях невыплата заработной платы и иных платежей может быть сопряжена с хищением денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы.

Н. занимал должность директора общества с ограниченной ответственностью «Компания “Алан-плюс”», зарегистрированного 15 ноября 2001 г. В сфере деятельности организации входило осуществление санитарного содержания, техническое обслуживание и текущий ремонт жилищного фонда по жилищному комплексу № 18 Московского р-на г. Казани. В соответствии с постановлением главы администрации Московского района г. Казани «О развитии конкуренции в сфере предоставления жилищных услуг» от 3 ноября 2001 г. в ООО «Компания “Алан-плюс”» были приняты на работу работники по переводу из муниципального унитарного предприятия «Московское райжилуправление». Работники в ООО «Компания “Алан-плюс”» проработали с ноября 2001 г. по октябрь 2002 г. без получения заработной платы и других выплат. Штат работников составлял около 150 человек. Задолженность перед работниками за август—сентябрь 2002 г. составила 100 000 рублей. При этом на расчетном счете ООО «Компания “Алан-плюс”» имелись денежные средства, достаточные для погашения задолженности по заработной плате. Н. использовал денежные средства в своих корыстных и других личных интересах, снимая их с расчетного счета предприятия лично либо давая указания главному бухгалтеру о снятии денежных средств. По указанию Н. денежные средства, снятые с

---

<sup>1</sup><http://www.garant.ru/> Новости органов государственной власти. Генеральная прокуратура РФ. 24.09.2004 г.

расчетного счета, не были оприходованы в кассу ООО. За период невыплат с расчетного счета ООО были сняты денежные средства в размере 3 761 844 рублей, однако в фонд оплаты труда они направлены не были и на оплату труда и уплату налогов не использованы.

Н. по своему усмотрению произвольно систематически снижал фонд оплаты труда, давая указания работникам бухгалтерии выдумывать «акты» о нарушении работниками трудовой дисциплины. На основании этого к рабочим применялись такие штрафные санкции, как вычеты из заработной платы. Несмотря на то, что отчеты по подоходному налогу и пенсионному фонду были подготовлены в срок, Н. представлял в налоговые органы заявления о переносе отчетности на 1 месяц с целью успеть снять деньги с расчетного счета организации<sup>1</sup>.

Корыстная заинтересованность может выражаться в стремлении руководителя получить более высокую заработную плату за счет недоплаты другим работникам<sup>2</sup>, извлечь материальную выгоду для себя как учредителя (участника) коммерческой организации путем получения более высокой прибыли за счет невыплаты заработной платы и иных выплат. Практике известны случаи, когда руководитель организации является одновременно индивидуальным предпринимателем и использует средства организации для своей предпринимательской деятельности, в результате чего нарушаются права работников организации на оплату труда. В современных экономических условиях многие коммерческие организации не выдерживают конкуренции, разоряются и становятся неплатежеспособными. При недостаточности средств у организации в преддверии банкротства, продажи или ликвидации коммерческой организации руководитель нарушает порядок списания денежных средств с банковского счета с целью сохранения вложенного учредителями (участниками) капитала и стремится переложить бремя хозяйственного риска на плечи работников, не выплачивает заработную плату за вложенный труд, а вырученные денежные средства от продажи имущества организации передает учредителям, участникам коммерческой организации.

*Иная личная заинтересованность* как мотив при невыплате заработной платы (иных выплат) может выражаться в стремле-

---

<sup>1</sup> Информационно-аналитический бюллетень Прокуратуры Нижегородской области. 2004. № 9.

<sup>2</sup> Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров определен в ст. 145 ТК РФ и зависит от источников финансирования организации.

нии извлечь *выгоду неимущественного характера*, обусловленном такими побуждениями, как карьеризм, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность и т. п.

Иная личная заинтересованность тесно переплетается с корыстью и может быть вызвана такими побуждениями, как, например, стремление сохранить свою должность и создать видимость благополучия на плохо работающем предприятии за счет ущемления прав наемных работников, желание приукрасить положение дел перед партнерами по бизнесу, вышестоящим руководством. Виновный может руководствоваться такими низменными побуждениями, как стремление удовлетворить личные амбиции, стремление к неограниченной власти, эгоизм, желание свести счеты с неугодными работниками, месть и др.

Ленинским районным судом г. Мурманска К., являвшаяся директором филиала Петровского колледжа Санкт-Петербурга, была признана виновной в совершении преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

К. использовала предоставленные ей полномочия по распоряжению денежными средствами не в интересах организации, а в своих корыстных и иных личных интересах, умышленно не выплачивала заработную плату работникам. На основании изготовленных по указанию К. протоколов заседаний Совета трудового коллектива, заседания которого не проводились, издала приказ о выплате себе материальной помощи в сумме 86 904 рублей и получила деньги в кассе организации. Несмотря на то, что на расчетном счете филиала Петровского колледжа имелись средства на оплату труда, К. давала указания о выплате заработной платы и материальной помощи себе лично и только тем работникам, которые ее поддерживали. Стремилась создать видимость благополучия в руководимом ею филиале и повысить свой авторитет перед руководством Петровского колледжа Санкт-Петербурга.

Личная заинтересованность может проявляться в карьеризме, т. е. в погоне за карьерой, личным успехом, в стремлении любыми способами продвинуться по службе и использовать для этого все средства.

Главный врач Щеглов давал указания значительные средства учреждения тратить на представительские расходы (прием иностранных делегаций, оплату досуга лиц, командированных из Минздрава). В результате этого медицинский персонал два месяца не получал заработную плату<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Яни П. С. Взятничество и должностное злоупотребление: Уголовная ответственность. М., 2002. С. 82.

В соответствии с требованиями гражданского законодательства (ст. 53 ГК РФ) лицо, которое выступает от имени юридического лица (руководитель организации), должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Причинами невыплаты или несвоевременной выплаты заработной платы могут быть различные неправомерные действия руководителя, совершаемые им вопреки интересам организации. Например, принятие решений единолично, в то время как уставом организации по данным вопросам предусмотрена иная процедура. Гражданским законодательством регламентирован особый порядок заключения сделок руководителем, в которых он может быть признан лично заинтересованным лицом. Так, руководитель организации признается лицом, заинтересованным в совершении сделки руководимой им организацией, в случаях, если:

- руководитель организации, его супруг, родители, дети, братья, сестры являются стороной сделки или выступают в интересах третьих лиц в отношениях между лицами и руководимой им организацией;

- руководитель организации, его супруг, родители, дети, братья, сестры владеют (каждый в отдельности или совместно) 20 и более процентами голосующих акций (долей, паев), являются стороной сделки или выступают в интересах третьих лиц в отношениях между такими лицами и руководимой им организацией;

- руководитель организации, его супруг, родители, дети, братья, сестры занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной сделки, или выступают в интересах третьих лиц в отношениях между такими лицами и руководимой им организацией;

- такая заинтересованность определена учредительными документами организации<sup>1</sup>.

Установление и доказывание субъективных признаков преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, — необходимое условие привлечения лица к уголовной ответственности. Неустановление прямого умысла и мотива в виде корыстной либо

---

<sup>1</sup> Плешакова О., Королев А. Особенности правового регулирования труда руководителя организации // Право и экономика. 2003. № 7. С. 67.

иной личной заинтересованности является основанием для вынесения судом оправдательного приговора.

Органами предварительного следствия Б., директору МУП «Теплосеть», было предъявлено обвинение в хищении и невыплате заработной платы (п. «в» ч. 2 ст. 160 и ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ).

В период с 5 декабря 2002 г. по 24 мая 2004 г. Б., используя свое служебное положение, с целью личного обогащения совершила ряд преступных действий, а именно присвоение, т. е. хищение денежных средств МУП «Теплосеть», вверенных ей, совершенное с использованием служебного положения, на сумму 74 504 рубля. Кроме того, Б. незаконно произвела дополнительные выплаты себе и некоторым работникам на сумму 136 746 рублей. По мнению следствия, преступные действия Б. значительно уменьшили материальный фонд предприятия, предназначенный в том числе на оплату труда, и повлекли за собой умышленную невыплату заработной платы работникам на сумму 578 395 рублей.

Однако в судебном заседании Корткеросского районного суда Республики Коми вина Б. в совершении преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, не нашла своего подтверждения. Месячный фонд заработной платы предприятия составляет 150 000 рублей, а хищения совершены на сумму 66 000 рублей, что более чем в два раза меньше фонда оплаты труда. Кроме того, суду не были представлены доказательства незаконности начисления надбавок за сложность и напряженность и выплаты материальной помощи. Обвинение не указало, какой закон при этом был нарушен подсудимой, каким конкретно лицам эти выплаты были произведены, в противоречие какого нормативного документа. Кроме того, не доказан *прямой умысел* подсудимой на невыплату заработной платы, *мотив* данного деяния. Не принято во внимание то обстоятельство, что перед предприятием имелись долги со стороны потребителей. Только администрация МО «Корткеросский район» задолжала МУП «Теплосеть» за предоставленные коммунальные услуги 1 294 000 рублей. По решению арбитражного суда была взыскана задолженность за предоставленные коммунальные услуги с администрации Мординского сельсовета в размере 510 855 рублей, при этом данное решение не было исполнено. Этих сумм хватило бы на погашение задолженности по заработной плате за весь период задержки. Кроме того, с февраля 2004 г. Б. практически не работала руководителем, поскольку неоднократно увольнялась главой администрации МО «Корткеросский район», длительное время находилась на стационарном лечении. В этот период ее обязанности исполняли другие лица.

### ***2.5. Квалифицированный состав преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ***

Вторая часть ст. 145<sup>1</sup> УК РФ предусматривает ответственность за «то же деяние, повлекшее тяжкие последствия». Данное преступление является преступлением с материальным составом. Объективная сторона преступления состоит из трех элемен-

тов: деяния — бездействия, тяжких последствий и причинной связи между ними.

Преступление, предусмотренное ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, является преступлением, совершаемым с прямым умыслом, применительно же к тяжким последствиям (ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ) вина может быть как умышленной, так и неосторожной.

При решении вопроса об уголовной ответственности руководителя организации необходимо установить наличие причинной связи между преступным бездействием (смешанным бездействием) руководителя организации и наступившими тяжкими последствиями.

Тяжкие последствия являются оценочным элементом состава данного преступления, и вопрос о признании последствий тяжкими решается судом на основании обстоятельств конкретного дела. Тяжкие последствия могут быть достаточно разнообразными, они могут иметь как материальный, так и моральный характер.

В литературе называются такие последствия, как: причинение значительного материального ущерба конкретному работнику, тяжкого вреда здоровью работника или членам его семьи, находящимся на его иждивении, психических страданий, связанных с невозможностью обеспечить достойное существование себе и своим близким, постоянная необходимость жить в долг, невозможность оплатить коммунальные услуги, угроза выселения из занимаемого жилья, отсутствие возможности найти другую работу и как следствие голод потерпевших, бродяжничество, попрошайничество. Но не все перечисленные последствия могут быть отнесены к тяжким. Этот вопрос необходимо решать, исходя из конкретных обстоятельств уголовного дела.

К. — генеральным директором ООО «Риф-инвестор» — 1 июля 2002 г. был издан приказ, согласно которому работникам фабрики художественной керамики, входящей в состав ООО «Риф-инвестор», приказано прекратить работу. В результате 92 работника ушли в очередные и вынужденные отпуска в связи с простоем по вине работодателя, была не выплачена заработная плата, пособия по уходу за ребенком, отпускные, компенсации за вынужденный прогул. Не производилась оплата в размере 2/3 заработной платы в связи с простоем по вине работодателя. Задолженность за период с мая по октябрь 2002 г. составила 743 349 рублей, из которых на 18 июля 2003 г. выплачено 282 921 рубль.

Потерпевшие показали, что оказались в крайне тяжелом финансовом положении, руководство не объявило, на какой период приостанавливается работа, как и когда будет погашаться задолженность.

По искам прокурора в сентябре—октябре судом были приняты решения о взыскании задолженности по заработной плате.



Однако в октябре 2002 г. К. по договорам от 24 октября и 25 октября 2002 г. продал движимое и недвижимое имущество фабрики художественной керамики вновь созданному 15 октября 2002 г. обществу с ограниченной ответственностью «Борисовская фабрика художественной керамики» (ООО «БФХК»).

Получив в результате сделок купли-продажи реальную возможность погасить долги по оплате труда, К., совмещавший работу генерального директора ООО «Риф-инвестор» и исполнительного директора ЗАО АПП «РИФ», из личной заинтересованности в стремлении улучшить финансово-экономическое положение ЗАО АПП «РИФ» направил денежные средства за проданное имущество фабрики художественной керамики на счет ЗАО АПП «РИФ» на общую сумму 1 420 000 рублей.

К. был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ<sup>1</sup>.

При решении вопроса о признании последствий преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, тяжкими суд исходил из следующих обстоятельств:

- 1) количества потерпевших — весь коллектив работников фабрики (92 человека);
- 2) общего размера задолженности и значительности сумм задолженности в отношении конкретных потерпевших;
- 3) длительности невыплаты;
- 4) тяжелых жизненных условий, в которые были поставлены некоторые работники: лишены основных средств к существованию, затруднения в обеспечении семей продуктами питания, медикаментами и иными предметами первой необходимости, невозможность своевременно произвести оплату за обучение детей и коммунальные услуги, угроза отключения газа, воды, электроэнергии.

Представляется, что к тяжким последствиям могут быть отнесены массовые акции протеста (забастовки, стачки), голодовки потерпевших; самоубийство или посягательство на самоубийство; наступление смерти потерпевшего или его близких; снижение боеготовности военнослужащих, служебной готовности работников милиции и т. д. В литературе высказывается логичная точка зрения, что массовая невыплата, повлекшая средней тяжести вред здоровью многих потерпевших, может также считаться тяжким последствием.

---

<sup>1</sup> Информационно-аналитический бюллетень Прокуратуры Нижегородской области. 2004. № 9.

## **ПРОКУРОРСКИЙ НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ОПЛАТУ ТРУДА**

В современных условиях, когда невыплата заработной платы является одной из основных причин трудовых споров, забастовок и других действий, дестабилизирующих общественный порядок в государстве, возрастает роль прокурорского надзора за соблюдением законодательства об оплате труда, обеспечивающего своевременное выявление этих нарушений.

К числу существенных недостатков, допускаемых в процессе организации работы по данному направлению надзора, относятся:

1) несвоевременное получение информации о правонарушениях от органов Федеральной инспекции труда и ненадлежащая организация аналитической работы прокуратуры в плане ее использования;

2) нерегулярность, бессистемность и неполнота проведения надзорных проверок в территориальных органах Федеральной инспекции труда и, как следствие, несвоевременность выявления нарушений законодательства о труде;

3) нарушение требований УПК РФ при принятии решения по материалам проверок, поступающим из территориальных органов государственного контроля;

4) отсутствие необходимого взаимодействия между органами прокуратуры и территориальными органами Федеральной инспекции труда по выявлению фактов преступной невыплаты работникам заработной платы и неисполнения судебных решений.

Следует отметить, что нередко прокурорские проверки исполнения требований законодательства об оплате труда проводятся поверхностно и неполно, не выясняются обстоятельства, значимые для принятия законного и обоснованного решения. Так, в частности, не опрашиваются лица из числа руководства организации; не истребуются копии бухгалтерских и иных документов, подтверждающие факт невыплаты заработной платы либо выплаты не в полном объеме; не устанавливается размер образовавшейся задолженности и количество потерпевших; не проверяется, выплачивалась ли заработная плата руководителю организации в период невыплат; не исследуются причины, обусловившие невыплату заработной платы; не устанавливается

наличие у руководителя организации реальной возможности произвести эти выплаты и какие действия им предпринимались для погашения образовавшейся задолженности.

Наряду с этим не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям акты прокурорского реагирования. Во многих из них не излагается правовая сущность нарушения, не указываются наступившие негативные последствия, причины и условия, которые им способствовали, редко ставится вопрос о привлечении к ответственности виновных лиц.

При осуществлении надзора за исполнением законов о труде прокуратуры руководствуются приказом Генерального прокурора РФ «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» от 22.05.96 г. № 30, а также указаниями Генерального прокурора РФ «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства о своевременной выплате заработной платы и соблюдении платежной дисциплины» от 28.02.96 г. № 14/7 и «Об обеспечении действенности прокурорского надзора за законностью использования средств федерального бюджета, выделяемых на заработную плату и социальные выплаты населению» от 09.04.97 г. № 13/7.

В организации деятельности прокурора, связанной с проверкой исполнения требований действующего законодательства об оплате труда, выделяется три основных этапа.

*Первый этап — подготовка к проведению прокурорской проверки.* На этом этапе прокурор:

- изучает практику прокурорского надзора в данной сфере, обобщенную в информационных письмах, обзорах Генеральной прокуратуры РФ, прокуратур субъектов РФ;

- в целях определения объектов прокурорской проверки анализирует поступившую в органы прокуратуры информацию о нарушении трудовых прав работников в сфере оплаты труда.

Такая информация может поступить из различных источников: из заявлений, жалоб, обращений граждан, сообщений средств массовой информации, материалов уголовных, гражданских, арбитражных и административных дел, от органов Федеральной службы государственной статистики, Федеральной инспекции труда, службы по урегулированию коллективных трудовых споров, налоговых органов, службы судебных приставов, правовой инспекции профсоюзов, территориальных органов Фе-

деральной службы по труду и занятости, органов местного самоуправления;

– приняв решение о необходимости проведения прокурорской проверки в конкретной организации, выясняет, применялись ли к руководителю данной организации меры административного воздействия по фактам невыплаты заработной платы, проводилась ли в данной организации ревизия федеральной службой финансово-бюджетного надзора и каковы ее результаты, знакомится с материалами предыдущих прокурорских проверок исполнения требований действующего законодательства об оплате труда, проводимых в данной организации.

Анализ этих материалов позволит установить, какие конкретно нарушения законодательства об оплате труда допускались руководством данной организации, и проверить факт их устранения;

– рассматривает вопрос о привлечении к участию в прокурорской проверке специалистов из числа сотрудников федеральной инспекции труда, правовой инспекции профсоюзов, службы по урегулированию коллективных трудовых споров, а также ревизоров федеральной службы финансово-бюджетного надзора.

Второй этап — *проведение прокурорской проверки в организации, допустившей задержку выплаты заработной платы*. В зависимости от объема проверочных действий и сроков проверки она может проводиться как непосредственно в организации, допустившей указанное нарушение, так и путем истребования необходимых документов из данной организации. В последнем случае прокурор анализирует документы, затребованные из проверяемой организации, федеральной инспекции труда, налоговых органов, службы судебных приставов.

Так, в частности, из проверяемой организации необходимо получить документы, содержащие следующие сведения: о правовом статусе организации и о лице, руководившем организацией в период невыплаты заработной платы; периоде, в течение которого работникам организации не выплачивалась заработная плата, и общей сумме задолженности за весь период невыплат; кто из работников организации не получил заработную плату в установленные сроки и в каком размере; причинах, обусловивших невыплату заработной платы.

Следует отметить, что нередко руководители хозяйствующих субъектов, ссылаясь на коммерческую тайну, отказывают прокурору в предоставлении тех или иных сведений. В связи с этим полагаем уместным напомнить, что в соответствии со ст. 5 Федерального закона «О коммерческой тайне» не составляют коммерческую тайну сведения: о численности, составе работников, системе оплаты труда; о задолженности работодателей по выплате заработной платы и иным социальным выплатам; размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, размере и составе их имущества, их расходах, численности и оплате труда их работников.

Однако, учитывая, что в большинстве случаев возникает необходимость в изучении и анализе достаточно большого массива документов, проведение прокурорской проверки непосредственно в организации предпочтительнее.

В ходе прокурорской проверки установлению подлежат следующие обстоятельства:

– каков порядок и сроки начисления и выплаты заработной платы работникам организации, в частности:

а) соблюдались ли требования ст. 136 ТК РФ в части определения в коллективном и(или) трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка места и сроков выплаты заработной платы;

б) соблюдались ли в организации требования ч. 2 ст. 131 ТК РФ в части определения в коллективном и(или) трудовом договоре права работодателя на выплату работнику заработной платы в неденежной форме в размере, установленном данной нормой;

в) имеются ли заявления работников организации, подтверждающие их согласие на выплату заработной платы в неденежной форме в соответствии с ч. 2 ст. 131 ТК РФ;

– кто являлся руководителем организации в период невыплаты заработной платы;

– в течение какого периода работникам организации не выплачивалась заработная плата, каков размер образовавшейся задолженности;

– погашалась ли задолженность по заработной плате в течение исследуемого периода, когда, кому конкретно и в каких суммах;

– имелись ли на банковских счетах организации денежные средства в период невыплаты заработной платы и предшествующий период. Если денежные средства в указанные периоды имелись, то как они расходовались. Если денежные средства отсутствовали, то по какой причине и какие действенные меры по погашению образовавшейся задолженности по заработной плате предпринимались руководителем организации;

– не было ли фактов, когда при наличии значительной задолженности по заработной плате денежные средства направлялись на приобретение служебных автомобилей, материальных ценностей или оборудования, не используемого в производстве, на личные нужды лиц из числа руководства организации, выдачу беспроцентных ссуд отдельным работникам организации, приобретение им жилья;

– не было ли в период невыплаты заработной платы случаев увольнения значительного числа работников.

С целью установления вышеперечисленных обстоятельств необходимо:

– истребовать следующие документы данной организации: ее регистрационные и учредительные документы; документы, регулирующие социально-трудовые отношения в организации (коллективный договор, штатное расписание, положение об оплате труда, трудовые договоры, заключенные с работниками, и др.); организационно-распорядительные документы (приказы, распоряжения и др.), договоры с контрагентами; банковские и расчетно-денежные документы; документы по учету кадров; документы по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда; материалы, связанные с судебным рассмотрением дел о погашении дебиторской задолженности организациями-контрагентами;

– получить письменные объяснения руководителя организации, его заместителей, работников бухгалтерии о причинах, обусловивших невыплату заработной платы;

– получить письменные объяснения лиц, которым не выплачивалась заработная плата;

– истребовать документы налоговых органов, имеющие отношение к данной организации (акты налоговых проверок организации, справки и извещения об открытии банковских счетов, бухгалтерская отчетность организации), а также материалы ин-

спекционных проверок, проводимых должностными лицами и органами федеральной инспекции труда в организации.

Если в проверке участвовали ревизоры федеральной службы финансово-бюджетного надзора, специалисты федеральной инспекции труда, правовой инспекции профсоюзов, службы по урегулированию коллективных трудовых споров — анализирует материалы проверки, представленные этими специалистами.

Для устранения возникших сомнений относительно наличия (отсутствия) фактов невыплаты заработной платы, причин, обусловивших эти невыплаты, наличия (отсутствия) у руководителя организации реальных возможностей произвести указанные выплаты прокурор рассматривает вопрос об истребовании дополнительных сведений от проверяемой организации, контролирующих и иных органов, получении дополнительных письменных объяснений работников и лиц из числа руководства организации.

На третьем этапе (заключительном) *прокурор по результатам анализа вышеперечисленных документов принимает решение о мерах прокурорского реагирования.*

К их числу относятся: внесение представления об устранении выявленных нарушений законодательства о труде; обращение в суд с заявлением о вынесении судебного приказа о взыскании задолженности по заработной плате в порядке ст. 45 ГПК РФ; предъявление иска в суд о взыскании задолженности по заработной плате в порядке ст. 45 ГПК РФ; возбуждение уголовного дела или производства по делу об административном правонарушении; применение иных мер реагирования исходя из оценки материалов проверки.

Так, прокурором г. Кандалакши в ходе проверки деятельности автоколонны 1143 была установлена задолженность по выплате заработной платы работникам за 5 месяцев в сумме 2 923 тыс. рублей. Основной причиной ее образования явилось наличие дебиторской задолженности, сумма которой составила 4 199 тыс. рублей. Однако администрацией предприятия меры по ликвидации задолженности по заработной плате не принимались. По выявленным нарушениям трудового законодательства начальнику автоколонны прокурором было внесено представление, по результатам рассмотрения которого задолженность по заработной плате была погашена.

Прокурорами городов и районов Свердловской области за 10 месяцев 2004 г. по результатам проведенных проверок в адрес руководителей организаций было внесено 723 представления об устранении нарушений закона, по которым к дисциплинарной ответственности был привлечен 191 руководитель. В суды было направлено 1 986 исковых заявлений и заявлений о выдаче судебного приказа о выплате заработной платы на общую сумму 12 млн 255 тыс. рублей.

В Приволжском федеральном округе в 2004 г. прокурорами было направлено в суды около 30 тыс. заявлений о взыскании невыплаченных сумм заработной платы.

Прокуратурой Республики Карелия было установлено, что по причине невыплаты заработной платы работники ОАО «Лясельский ЦБК» в первом квартале 2004 г. перекрыли автомобильную дорогу «Сортавала—Санкт-Петербург». Прокуратурой Питкяранского района Республики Карелия по фактам нарушения трудового законодательства в части несвоевременной выплаты заработной платы в адрес руководства общества было внесено представление, по постановлению прокурора района генеральный директор общества был привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Одной из наиболее эффективных мер прокурорского реагирования является применение к руководителям организаций, имеющих задолженность по заработной плате, такой меры административной ответственности, как дисквалификация (ст. 5.27 КоАП РФ).

Так, если в 2003 г. в Приволжском федеральном округе в результате применения данной меры административного воздействия по решению суда были отстранены от занимаемой должности 182 руководителя, то в 2004 г. — 306. Только в Ульяновской области применение этой меры было инициировано прокурорами в отношении 42 руководителей организаций.

В случае обнаружения по результатам прокурорской проверки в действиях руководителя организации признаков состава преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, прокурор в соответствии со ст. 143 УПК РФ и Инструкцией о порядке приема, регистрации и рассмотрения в органах прокуратуры Российской Федерации сообщений о преступлениях, утвержденной Приказом Генерального прокурора РФ от 21.10.2003 г. № 45, составляет рапорт об обнаружении признаков преступления на имя руководителя органа прокуратуры или лица, его замещающего.

В рапорте указываются основания для возбуждения уголовного дела по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, к которым в соответствии с ч. 2 ст. 140 УПК РФ относятся достаточные данные, указывающие на признаки преступления. Рапорт об обнаружении признаков указанного преступления подлежит рассмотрению в порядке, определенном ст. 144 УПК РФ, с принятием процессуального решения в соответствии со ст. 145 УПК РФ.

Повышению эффективности надзора за исполнением трудового законодательства, являющегося одним из приоритетных направлений деятельности органов прокуратуры, будут способствовать:



- проведение контрольных проверок соблюдения трудового законодательства в организациях, к руководителям которых применялись меры административного воздействия по фактам невыплаты зарплаты;
- проведение проверок в организациях, находящихся в процессе банкротства, руководители которых не принимают меры к погашению задолженности по заработной плате, а также проверок правомерности действий арбитражных управляющих при банкротстве (совершение ими незаконных сделок либо иных незаконных действий) в части законности оснований введения в организациях процедуры банкротства;
- проведение проверок районных подразделений службы судебных приставов, в ходе которых необходимо обращать особое внимание на исполнение судебными приставами-исполнителями судебных постановлений о взыскании заработной платы;
- активизация деятельности прокуроров в части предъявления в суды заявлений в интересах граждан о выдаче судебных приказов о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы;
- систематическое рассмотрение на оперативных совещаниях при территориальном прокуроре вопроса о невыплате заработной платы работникам организаций.

#### *Раздел 4*

### **ВОЗБУЖДЕНИЕ УГОЛОВНОГО ДЕЛА ПО ПРИЗНАКАМ ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО ст. 145<sup>1</sup> УК РФ**

Согласно п. 1 ч. 2 ст. 151 УПК РФ предварительное следствие по уголовным делам о невыплате заработной платы и иных установленных законом выплат производится следователями прокуратуры. Соответственно решение о возбуждении уголовного дела по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ в большинстве случаев также принимается органами прокуратуры.

Поводами для возбуждения уголовного дела в отношении лиц, виновных в невыплате заработной платы и иных установленных законом выплат, могут служить: заявление о преступле-

нии, сообщение о совершенном или готовящемся преступлении, полученное из иных источников.

При этом важно подчеркнуть, что законность повода подлежит самой тщательной проверке, так как отсутствие законного повода влечет признание возбуждения уголовного дела незаконным.

Так, прокуратурой одного из округов г. Мурманска 28 июня 2004 г. было возбуждено уголовное дело по признакам преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, в отношении директора ФГУП «Баренц-Верфь». Поводом для возбуждения уголовного дела послужила **копия** заявления гр. Князева И. А. о привлечении к уголовной ответственности директора ФГУП «Баренц-Верфь» по ст. 315 УК РФ в связи с неисполнением решения суда по гражданскому иску. Оригинал заявления гр. Князева И. А. в материалах уголовного дела отсутствовал, это послужило основанием для вывода о том, что данное уголовное дело возбуждено при отсутствии предусмотренного законом повода.

Заявления о преступлении, предусмотренном ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, в подавляющем большинстве случаев поступают от лиц, в течение длительного времени не получавших установленные законом выплаты, реже — от контролирующих органов, которым стало известно о совершенном преступлении (федеральной службы финансово-бюджетного надзора, федеральной инспекции труда, налоговых органов и др.).

Наряду с этим признаки состава данного преступления могут быть обнаружены в ходе прокурорских проверок исполнения законодательства, регулирующего выплату заработной платы и иных установленных законом выплат; при изучении материалов указанных проверок; из сообщений граждан, должностных лиц и организаций, поступивших по телефону (телефаксу), телеграфу и другим средствам связи, а также на аудио-, видео- и иных носителях; из сообщений средств массовой информации, в том числе электронных, репортажей эфирного и кабельного вещания.

В соответствии со ст. 143 УПК РФ сообщение о совершенном или готовящемся преступлении, полученное из иных источников, чем заявление о преступлении, оформляется рапортом должностного лица об обнаружении признаков преступления. Следует отметить, что рапорт в данном случае является только процессуальной формой такого повода для возбуждения уголовного дела, как сообщение о преступлении, полученное из иных источников.

При решении вопроса о возбуждении уголовного дела необходимо не только проверить законность повода, но и установить основания для возбуждения уголовного дела. Возбуждение уголовного дела без достаточных на то оснований зачастую влечет неоправданные затраты на производство большого объема следственных действий, в конечном счете приводит к необходимости принятия решения о прекращении уголовного дела.

Так, Прокуратурой Василеостровского района Санкт-Петербурга осуществлялось предварительное следствие по уголовному делу, возбужденному 25 июня 2004 г. по признакам преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, в отношении и. о. генерального директора ФГУП «Петербургская комплексная геологическая экспедиция». Несмотря на то, что материалы первичной проверки подтверждали факт невыплаты работникам организации заработной платы свыше 2 месяцев, на момент принятия решения о возбуждении уголовного дела признаки указанного преступления установлены не были. В результате проведенного расследования 3 декабря 2004 г. данное уголовное дело было обоснованно прекращено за отсутствием состава преступления, на основании п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ.

В УПК РФ не определено, в каких случаях проведение проверки по сообщению о преступлении обязательно. Необходимость в ее проведении возникает, если в сообщении о преступлении не содержится достаточных данных для принятия решения о возбуждении либо об отказе в возбуждении уголовного дела. Как показывает анализ прокурорско-следственной практики, по большинству заявлений и сообщений о невыплате заработной платы и иных установленных законом выплат проведение проверочных мероприятий необходимо.

При проверке сообщения о преступлении, предусмотренном ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, выяснению подлежат следующие обстоятельства:

- наличие у работников организации права на оплату труда и иные предусмотренные законом выплаты;
- факт невыплаты заработной платы, иных установленных законом выплат хотя бы одному работнику;
- период, в течение которого выплата заработной платы и иных категорий платежей не осуществлялась;
- наличие у руководителя организации реальной возможности произвести эти выплаты;
- мотив невыплаты.

Исходя из того, что обязательным элементом состава преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, является мотив невыплаты (корыстная либо иная личная заинтересованность

руководителя организации), крайне важно предпринять меры к его установлению.

С целью установления указанных обстоятельств необходимо получить объяснения у лиц из числа руководства организации, работников бухгалтерии и кадровой службы, а также опросить работников организации, которым в установленный законом срок не выплачивалась заработная плата (иные выплаты).

Наряду с этим следует истребовать и изучить следующие документы:

а) от организации — регистрационные и учредительные документы; документы, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками и работодателем; документы по учету кадров; документы по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда<sup>1</sup>; материалы, связанные с рассмотрением дел о погашении дебиторской задолженности организациями-контрагентами (копии исковых заявлений и приложений к ним документов, копии судебных актов и т. д.);

б) от контрольно-ревизионных и налоговых органов — материалы ревизий и проверок, проводимых в данной организации;

в) от регистрирующего органа — сведения, подтверждающие или опровергающие факт государственной регистрации данной организации и постановки ее на налоговый учет;

г) от службы судебных приставов — материалы исполнительных производств о взыскании заработной платы.

В случае необходимости должностное лицо, проводящее проверку, вправе требовать проведения документальных проверок, ревизий и привлекать к участию в них специалиста (ч. 1 ст. 144 УПК РФ). Проведение ревизии (проверки) имеет целью проверку соблюдения хозяйствующим субъектом законодательства Российской Федерации при осуществлении хозяйственных и финансовых операций и их обоснованности, проверку наличия и движения имущества и выполнения субъектом обязательств, использования материальных и трудовых ресурсов в соответствии с утвержденными нормами, нормативами и сметами.

Для принятия решения о возбуждении уголовного дела по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ достаточными являются следующие признаки:

– невыплата хотя бы одному работнику организации заработной платы, иных установленных законом выплат;

– выплаты указанных платежей не производятся свыше 2 месяцев;

---

<sup>1</sup> Подробнее об этих документах см. раздел 6 настоящей работы.

– руководитель организации имел реальную возможность произвести указанные выплаты, при этом не предпринимал никаких действенных мер, направленных на осуществление этих выплат;

– в период невыплаты соответствующих платежей организацией приобреталось дорогостоящее имущество (служебные автомобили, мебель, оргтехника и т. п.), отдельным работникам выдавались краткосрочные беспроцентные ссуды, премии, оказывалась материальная помощь;

– массовое увольнение или заболевание работников организации по причинам, связанным с невыплатой заработной платы (иных выплат), выселение их из жилых помещений вследствие образования задолженности по коммунальным платежам и т. п.

При установлении достаточных данных, указывающих на признаки преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145 УК РФ, наряду с объектом и объективной стороной преступления следует определить субъекта преступления, поскольку ответственность за невыплату заработной платы несет руководитель предприятия, учреждения или организации. В случае, когда уголовное дело возбуждается по факту совершения указанного преступления, это влечет признание незаконным постановления о возбуждении уголовного дела.

Так, незаконным и необоснованным признано постановление заместителя прокурора Октябрьского округа г. Мурманска от 29 июня 2004 г. о возбуждении уголовного дела по факту невыплаты заработной платы свыше 2 месяцев руководителями ООО «Кинтака» членам экипажа судна БИ-1379 «Питкяранта». В описательной части данного постановления были указаны руководители ООО «Кинтака» и период, за который не выплачивалась заработная плата. Однако резолютивная часть постановления содержала решение о возбуждении уголовного дела по факту преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, без указания конкретных лиц.

Следует отметить, что нередко в ходе проверки сообщений о невыплате заработной платы (иных выплат) возникает необходимость в юридической оценке действий руководителя организации по признакам преступлений, предусмотренных ст.ст. 160, 201, 285 УК РФ, и иных деяний, субъектом которых является должностное лицо, и, соответственно, в решении вопроса о возбуждении уголовного дела по совокупности преступлений.

Решение по поступившему сообщению о преступлении должно быть принято в срок не позднее 3 суток со дня его поступления в прокуратуру (включая день поступления). При наличии большого объема работы, необходимости проведения провероч-

ных действий вне города, района, где расположена прокуратура, и по иным объективным причинам срок может быть продлен прокурором либо лицом, его замещающим, до 10 суток, а при необходимости проведения ревизий (проверок) до 30 суток. Продление срока осуществляется по мотивированному ходатайству лица, производящего проверку, в форме постановления. В прокуратурах района (города) — прокурором района; в прокуратуре субъекта РФ — руководителем прокуратуры, поручившим проведение проверки. В случае отказа руководителя прокуратуры в продлении срока проверки решение по сообщению о преступлении должно быть принято в установленные сроки.

О принятом процессуальном решении лицо, проводившее проверку сообщения о преступлении, письменно сообщает заявителю, которому разъясняется его право обжаловать принятое решение, а также порядок обжалования. Копия постановления об отказе в возбуждении уголовного дела направляется прокурору и заявителю.

## *Раздел 5*

### **ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ПОДЛЕЖАЩИЕ ИССЛЕДОВАНИЮ ПО ДЕЛАМ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ**

В ходе расследования данного вида преступлений должны быть установлены обстоятельства, круг которых определяется предметом доказывания по уголовным делам (ст. 73 УПК РФ) и спецификой совершенного деяния. К их числу относятся:

*1. Правовой статус и финансово-экономическое положение организации.*

1.1. Каковы организационно-правовая форма и форма собственности организации, какими правоустанавливающими документами это подтверждается.

С целью установления данных обстоятельств от регистрирующего органа необходимо истребовать учредительные документы организации и свидетельство о ее государственной регистрации. Кроме того, следует установить полное и сокращенное наименование организации, юридический и фактический адрес организации и (или) ее структурного подразделения, работникам

которого не выплачивались соответствующие виды выплат, получить сведения о постановке организации на налоговый учет и ее идентификационном номере налогоплательщика (ИНН).

1.2. Каков характер финансово-хозяйственной деятельности, осуществляемой организацией; реальное финансовое состояние (устойчивое, неустойчивое, кризисное), платежеспособность и рентабельность экономической деятельности организации.

1.3. В каких кредитных организациях данная организация имеет счета и вклады, наличие на них денежных средств и динамика их движения; характер финансовых взаимоотношений с другими юридическими и физическими лицами, наличие и размер дебиторской и кредиторской задолженности.

Для установления указанных обстоятельств (пп. 1.2 и 1.3) необходимо: провести ревизию либо проанализировать акт ревизии, налоговой или аудиторской проверки, если они проводились до возбуждения уголовного дела; допросить лиц из числа руководства организации и работников бухгалтерии; получить заключение специалистов (бухгалтера и экономиста); провести судебную бухгалтерскую и судебную экономическую экспертизы.

*2. Нормативная модель выплаты заработной платы, иных установленных законом выплат в организации.*

2.1. Какими законодательными и иными нормативными актами, а также локальными актами данной организации регулируется выплата заработной платы (иных выплат).

2.2. Порядок и сроки начисления и выплаты заработной платы (иных выплат), установленные в организации.

2.3. Круг работников организации, на которых возложены обязанности по своевременному начислению и выплате заработной платы (иных выплат), и круг лиц, фактически исполнявших эти обязанности.

Указанные обстоятельства (пп. 2.1—2.3) устанавливаются путем исследования законодательных, иных нормативных, а также локальных актов организации, регулирующих выплату заработной платы (иных выплат); получения заключения специалиста-бухгалтера и его допроса; проведения ревизии (проверки) и(или) судебной бухгалтерской экспертизы; допроса руководителя и работников организации.

*3. Фактическая деятельность организации по выплате заработной платы (иных выплат).*

3.1. Какой порядок выплаты заработной платы (иных выплат) был принят в организации.

3.2. Какие формы оплаты труда применялись в организации (повременная, сдельная и др.).

3.3. Каков характер взаимных обязательств между работниками и работодателем относительно выполнения работы и оплаты ее результатов.

3.4. Как фактически в организации проводились начисление и выплата заработной платы (иных выплат), кто конкретно из работников организации их осуществлял.

3.5. Имелись ли в организации особенности начисления и выплаты заработной платы (иных выплат). Если да, то в каких документах они зафиксированы и являются ли законными; кем указанные документы составлены и подписаны, входило ли это в компетенцию данных лиц.

Для установления фактической стороны деятельности организации по выплате заработной платы (иных выплат) необходимо допросить работников бухгалтерии и лиц из числа руководства организации, проанализировать заключение специалиста-бухгалтера или экономиста, провести судебную бухгалтерскую экспертизу.

*4. Факты нарушений порядка выплаты заработной платы (иных выплат), установленного действующим законодательством.*

4.1. По каким конкретно видам выплат в организации имела задолженность перед работниками свыше 2 месяцев.

4.2. В чем конкретно выразилось нарушение порядка выплаты заработной платы (иных выплат).

4.3. В связи с допущенным нарушением порядка выплат кем конкретно из работников не были надлежащим образом исполнены служебные обязанности; послужило ли тому причиной решение руководителя организации. Если да, то в какой форме (устной или письменной) оно было выражено и каково его содержание.

4.4. Имелись ли в период задержки предусмотренных законом выплат на банковских счетах организации денежные средства. Если да, то достаточно ли их было для погашения задолженности по выплатам; на какие цели указанные средства были использованы.

4.5. Имела ли организация договорные отношения со сторонними организациями, согласно которым на последних возлагались обязанности по выплате заработной платы работникам данной организации. Если да, то какой порядок выплаты был пре-



дусмотрен. Если порядок выплаты нарушался, то предпринимались ли какие-либо действия руководителем организации для обеспечения своевременной выплаты заработной платы работникам. Если денежные средства, предназначенные для выплаты заработной платы работникам, перечислялись на банковский счет организации, то как они были использованы.

Нарушения установленного действующим законодательством порядка выплаты заработной платы (иных выплат) в организации помимо показаний работников организации должны быть подтверждены заключением судебной бухгалтерской экспертизы.

*5. Круг лиц, пострадавших в результате невыплаты заработной платы и иных установленных законом выплат.*

5.1. Кому конкретно, какие выплаты, в каком размере и за какой период не были выплачены.

5.2. Какими документами подтверждается право указанных лиц на получение заработной платы (иных выплат): трудовым договором (контрактом), приказом о назначении на должность, первичными документами по учету выработки, фактически отработанного времени и др. Если такие документы отсутствуют, то чем фактически подтверждается право граждан на получение выплат.

Указанные обстоятельства (пп. 5.1 и 5.2) выясняются путем допроса потерпевших, подтверждаются актом ревизии (проверки) и(или) заключением специалиста-бухгалтера либо судебной бухгалтерской экспертизы.

*6. Субъект, допустивший невыплаты заработной платы (иных выплат).*

6.1. Правовой статус руководителя организации (если он работает по найму, то когда и кем назначен на должность; если является владельцем или совладельцем организации, то когда им стал); характерологические черты его личности, образ жизни.

6.2. Какие конкретно действия (бездействие) руководителя организации обусловили невыплату заработной платы (иных выплат) в полном объеме или частично за период свыше 2 месяцев.

6.3. Какие фактически действия были выполнены или предпринимались руководителем организации с целью осуществления установленных законом выплат. Если за исследуемый период задолженность по выплатам погашалась, то кому, когда и в каких суммах.

6.4. Выплачивались ли руководителю организации вознаграждение за работу, иные выплаты. Если да, то какие конкретно виды выплат, когда, в каком размере и в какой форме.

Данные обстоятельства (пп. 6.1—6.3) устанавливаются путем допроса руководителя и работников организации, исследования документов организации, регламентирующих порядок выплаты заработной платы, проведения ревизии (проверки) или судебной бухгалтерской экспертизы.

Для установления образа жизни руководителя возможно проведение оперативно-розыскных мероприятий.

*7. Мотив невыплаты заработной платы и иных предусмотренных законом выплат.*

7.1. Имелась ли у руководителя организации корыстная заинтересованность невыплаты заработной платы (иных выплат) свыше 2 месяцев, каков был механизм достижения желаемого результата, размер получаемых материальных выгод.

7.2. Каков характер иной личной заинтересованности руководителя организации в невыплате установленных законом платежей свыше 2 месяцев. Каков механизм достижения желаемого результата.

*8. Факты-последствия невыплаты заработной платы и иных установленных законом выплат.*

8.1. Имелись ли тяжкие последствия, обусловленные невыплатой заработной платы (иных выплат). Если да, то каков характер и размер материального ущерба и(или) наступившего вреда здоровью и жизни граждан.

8.2. Наличие причинной связи между невыплатой заработной платы (иных выплат) и наступившими тяжкими последствиями.

Факты-последствия невыплаты заработной платы (иных выплат) должны иметь документальное подтверждение (например, заключения специалистов-медиков или судмедэкспертов, официальные документы (справки, акты, заключения) из соответствующих государственных или муниципальных организаций и органов).

*9. Время и место совершения деяния.*

Исследованию подлежит период образования задолженности по заработной плате (иным выплатам) по каждому факту невыплаты свыше 2 месяцев и место совершения преступления — фактическое местонахождение организации или ее структурного подразделения.

## *Раздел 6*

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ДОКУМЕНТОВ ПО ДЕЛАМ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ**

При расследовании преступлений, предусмотренных ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, исследованию подлежат следующие группы документов.

1. Правоустанавливающие документы организации, имеющей задолженность по соответствующим выплатам: устав и(или) учредительный договор; свидетельство о государственной регистрации; свидетельство о постановке на налоговый учет в налоговом органе; документы, регламентирующие правовое положение исполнительных органов и конкретизирующие полномочия руководящих работников организации; протоколы общих собраний участников (акционеров) и протоколы заседаний исполнительных органов.

Анализ этих документов позволяет установить полное наименование, организационно-правовую форму и форму собственности хозяйствующего субъекта, время и место его государственной регистрации и постановки на налоговый учет, местонахождение организации и ее структурных подразделений, место осуществления хозяйственной деятельности и виды этой деятельности, определить структуру организации, персональный состав ее учредителей, участников и органов управления, порядок создания и служебные полномочия последних.

2. Внутренняя документация организации: организационно-распорядительные документы (приказы, распоряжения, служебные записки и т. п.); договоры с контрагентами; финансово-хозяйственные и иные документы, свидетельствующие о совершении организацией хозяйственных и финансовых операций в связи с выполнением договорных обязательств (о количестве изготовленной продукции, объеме выполненных работ, оказанных услуг, расчетах, взаимозачетах и т. п.).

В ходе анализа перечисленных документов устанавливается, кто и когда был назначен на должность руководителя организации, кто и в течение какого периода замещал руководителя организации, каковы форма организации бухгалтерского учета и правила ведения бухгалтерского учета, принятые в данной организации, ее хозяйственные связи и их характер, факт осуществ-

ления финансово-хозяйственной деятельности в период, предшествующий невыплатам конкретных видов платежей, наличие или отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности, период ее образования и размеры.

К числу внутренних документов, регулирующих социально-трудовые отношения в организации, относятся: коллективный договор; штатное расписание; положения об оплате труда и премировании; документы, регулирующие вопросы относительно документального оформления и отражения в учете выдачи заработной платы в натуральной форме и порядка формирования цен на товары (работы, услуги), выдаваемые работникам; перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, работники которых имеют право на доплаты; список работ, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день; трудовые договоры, заключенные с работниками организации.

Анализ указанных документов позволит установить характер взаимных обязательств работников и работодателя, а именно: формы и системы оплаты труда, применяемые в данной организации; порядок и условия выплаты заработной платы и премий; порядок выплаты пособий, компенсаций и доплат; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков.

Кроме того, анализ данных документов позволит получить сведения о количестве штатных единиц по соответствующим должностям (специальностям), разрядам, категориям квалификации, размере месячной заработной платы по тарифной ставке (окладу), тарифной сетке, проценту от выручки или проценту от прибыли, коэффициенту трудового участия (в зависимости от системы оплаты труда, принятой в организации), компенсациях и льготах за работу в тяжелых, вредных и(или) опасных условиях труда, предусмотренных в заключенных с конкретными работниками трудовых договорах.

3. Банковские и расчетно-денежные документы организации (ее обособленных подразделений): договоры на открытие банковских счетов (расчетных, текущих, валютных, депозитных и др.); карточки с образцами подписей и оттиска печати; копии лицевых счетов организации за исследуемый период; докумен-

ты по расчетно-кассовому обслуживанию организации, ее кредитные дела.

В результате анализа перечисленных документов устанавливаются следующие обстоятельства: в каких конкретно кредитных организациях, когда и какие банковские счета открыты организацией (ее обособленными подразделениями); круг лиц, за чьей подписью банк принимал расчетные документы организации; какого рода операции за исследуемый период совершались по этим счетам и в каких суммах, перечень организаций-контрагентов, с которыми осуществлялись расчеты и характер этих расчетов.

Основная цель исследования перечисленных документов заключается в получении сведений, подтверждающих или опровергающих факт наличия у организации денежных средств для осуществления соответствующих выплат как в период их невыплаты, так и в периоды, непосредственно ему предшествующие.

4. Документы налоговых органов: документы бухгалтерской отчетности организации, акты налоговых проверок организации, возражения на них и решения, принятые руководителем налогового органа по актам налоговых проверок, справки и извещения об открытии банковских счетов.

Сведения, содержащиеся в этих документах, позволят установить дату постановки организации на налоговый учет, количество и виды банковских счетов, открытых ею в тех или иных кредитных организациях, имевшие место факты нарушений налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда, в чем они выражались.

5. Материалы инспекционных проверок, проводимых должностными лицами и органами федеральной инспекции труда.

В результате анализа указанных документов устанавливаются следующие обстоятельства: факты нарушений законодательства Российской Федерации о труде, имевшие место в данной организации, и их характер; предъявлялись ли работодателю обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений и были ли они устранены; кто конкретно был признан виновным в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; привлекались ли виновные лица к административной ответственности; передавались ли материалы по фактам выявленных нарушений в правоохранительные органы для привлечения виновных лиц к уголовной ответственности.

6. Материалы, связанные с судебным рассмотрением дел о погашении дебиторской задолженности организациями-контрагентами: копии исковых заявлений и приложенные к ним документы, иные материалы, связанные с рассмотрением и разрешением этих заявлений в суде.

Анализ указанных документов позволит выяснить, какие конкретно меры предпринимал руководитель организации в целях взыскания дебиторской задолженности, когда и какова их результативность.

В результате анализа перечисленных групп документов работники правоохранительных органов будут располагать сведениями, позволяющими сделать вывод относительно правового положения организации как субъекта экономической деятельности, установить факт осуществления этой деятельности, ее характер и интенсивность, определить наличие у организации возможностей по своевременной выплате заработной платы и иных выплат, установить причины их невыплаты.

Следующий этап работы с документами включает исследование документации по учету кадров, рабочего времени и расчетов по оплате труда с конкретными работниками.

***Документы организации по учету кадров<sup>1</sup>:***

– приказ (распоряжение) о приеме на работу (ф. № Т-1), приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (ф. № Т-1а) — применяются для оформления и учета принимаемых на работу работников по трудовому договору. Форма № Т-1 предназначена для оформления на работу одного работника, а ф. № Т-1а — группы работников.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу составляется лицом, ответственным за прием, на всех лиц, принимаемых на работу в организацию на основании заключенного трудового договора. В нем указывается наименование структурного подразделения, должность (специальность, профессия), срок испытания, если работнику устанавливается испытание при приеме на работу, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода из другой ор-

---

<sup>1</sup> Формы данных документов утверждены постановлением Госкомстата РФ «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате» от 05.04.2004 г. № 1.

ганизации, для замещения временно отсутствующего работника, для выполнения определенной работы и др.).

На основании этого документа отделом кадров делается запись в трудовой книжке и личной карточке, а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника;

– *личная карточка (ф. № Т-2), личная карточка государственного (муниципального) служащего (ф. № Т-2ГС (МС))<sup>1</sup>* — заполняются работником отдела кадров и содержат основные данные о работнике;

– *учетная карточка научного, научно-педагогического работника (ф. № Т-4)* — заполняется работником отдела кадров на основании соответствующих документов (диплома доктора наук и кандидата наук, аттестата доцента и профессора и пр.). Применяется для учета научных работников в научных, научно-исследовательских, научно-производственных, образовательных и других учреждениях и организациях, осуществляющих деятельность в сфере образования, науки и технологии.

Наряду с данным документом на каждого научного и научно-педагогического работника оформляется личная карточка работника (ф. № Т-2);

– *приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (ф. № Т-5), приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу (ф. № Т-5а)* — применяются для оформления и учета перевода работника (работников) на другую работу в той же организации или в другую местность вместе с организацией. На основании данных документов делается соответствующая запись в личной карточке работника, его лицевом счете и трудовой книжке;

– *приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (ф. № Т-6), приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (ф. № Т-6а)* — применяются для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику (работникам) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным и трудовым договором, графиком отпусков.

На основании приказа делается соответствующая запись в личной карточке, лицевом счете и производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск;

---

<sup>1</sup> Личная карточка государственного (муниципального) служащего применяется для учета лиц, занимающих государственные (муниципальные) должности государственной (муниципальной) службы.

– приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (ф. № Т-8), приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении) (ф. № Т-8а) — применяются для оформления и учета увольнения работника (работников). На основании этих документов делается запись в личной карточке, личном счете, трудовой книжке и производится расчет с работником;

– приказ (распоряжение) о поощрении работника (ф. № Т-11), приказ (распоряжение) о поощрении работников (ф. № Т-11а) — применяются для оформления и учета поощрений за успехи в работе. Приказ составляется на основании представления руководителя структурного подразделения организации, в котором работает работник. На основании данного документа делается соответствующая запись в личной карточке работника и его трудовой книжке.

**Документы организации по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда<sup>1</sup>:**

– табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (ф. № Т-12), табель учета рабочего времени (ф. № Т-13). Данные документы применяются для учета времени фактически отработанного и(или) неотработанного каждым работником организации, контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду. Составляются в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписываются руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы и передаются в бухгалтерию.

Отметки в табеле о причинах неявок на работу, работе в режиме неполного рабочего времени или за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя, сокращенной продолжительности рабочего времени и др. производятся на основании соответствующих документов (листка о нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей, пись-

---

<sup>1</sup> Формы данных документов утверждены постановлением Госкомстата РФ «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате» от 05.04.2004 г. № 1.



менного предупреждения о простое, заявления о совместительстве, письменного согласия работника на сверхурочную работу в случаях, установленных законодательством, и пр.);

– *лицевой счет* (ф. № Т-54 и ф. № Т-54а) — оформляется бухгалтерией на каждого работника организации.

Форма № Т-54 предназначена для отражения сведений о размере начисленной оплаты труда и иных доходов работника, суммах произведенных удержаний и вычетов, а также о суммах, причитающихся к выплате. Основанием для заполнения данного документа являются первичные документы по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документы на разные виды оплаты (табели учета рабочего времени, наряды на сдельную работу, наряд-заказы на выполненные работы, листки о временной нетрудоспособности, приказы (распоряжения) администрации о выплате премий, оказании материальной помощи, исполнительные документы, поступившие в организацию, и др.).

Форма № Т-54а применяется при автоматизированной обработке учетных данных средствами вычислительной техники с использованием специальных программ и содержит условно-постоянные реквизиты, необходимые для расчета заработной платы. Экземпляр распечатки расчетного листка, содержащий данные о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, вкладывается (вклеивается) ежемесячно в лицевой счет работника на бумажном носителе. На оборотной стороне формы или вкладном листе дается расшифровка кодов (по системе кодирования, принятой в организации) различных видов выплат и удержаний;

– *записка-расчет о предоставлении отпуска работнику* (ф. № Т-60) — применяется для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска;

– *записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)* (ф. № Т-61) — применяется для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора. Составляется работником кадровой службы или уполномоченным им на это лицом. Расчет причитающейся заработ-

ной платы и других выплат производится работником бухгалтерии;

– *акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы (ф. № Т-73)*, — применяется для оформления и учета приема-сдачи работ, выполненных работником по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы.

Данный документ является основанием для окончательного или поэтапного расчета сумм оплаты выполненных работ. Составляется работником, ответственным за прием выполненных работ, утверждается руководителем организации или уполномоченным им на это лицом и передается в бухгалтерию для расчета и выплаты исполнителю работ причитающейся суммы;

– *расчетно-платежная ведомость (ф. № Т-49)*, *расчетная ведомость (ф. № Т-51)*, *платежная ведомость (ф. № Т-53)* — применяются для расчета и выплаты заработной платы работникам организации.

При применении расчетно-платежной ведомости другие расчетные и платежные документы не составляются. На работников, получающих заработную плату с применением платежных карт, составляется только расчетная ведомость<sup>1</sup>, а расчетно-платежная и платежная ведомости не составляются<sup>1</sup>.

Ведомости составляются в одном экземпляре в бухгалтерии.

Начисление заработной платы по ведомостям ф. № Т-49 и № Т-51 производится на основании данных первичных документов по учету выработки, фактически отработанного времени и других документов.

В графах «Начислено» проставляются суммы по видам оплат из фонда заработной платы, а также другие доходы в виде различных социальных и материальных благ, предоставленных работнику, оплаченных за счет прибыли организации. Одновременно производится расчет всех удержаний из суммы заработной платы и определяется сумма, подлежащая выплате работнику.

---

<sup>1</sup> Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата может перечисляться на указанный работником банковский счет на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

На титульном листе расчетно-платежной и платежной ведомости указывается общая сумма, подлежащая выплате. Разрешение на выплату заработной платы подписывается руководителем организации или уполномоченным им на это лицом. В конце ведомости указываются суммы выплаченной и депонированной заработной платы.

По истечении срока выплаты в расчетно-платежной и платежной ведомости против фамилий работников, не получивших заработную плату, делается отметка «Депонировано».

В конце платежной ведомости после последней записи проводится итоговая строчка для проставления общей суммы ведомости. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер, номер и дата которого проставляются на последней странице платежной ведомости.

В расчетных ведомостях, составляемых на машинных носителях информации, состав реквизитов и их расположение определяются в зависимости от принятой технологии обработки информации. При этом форма документа должна содержать все реквизиты унифицированной формы;

– *журнал регистрации платежных ведомостей (ф. Т-53а)* — применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным работникам организации выплатам.

Путем анализа документации по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда устанавливаются следующие обстоятельства: факт начисления (неначисления) соответствующих платежей работникам организации; наличие в организации всех необходимых документов, являющихся основанием для начисления и выплаты конкретным работникам заработной платы и иных выплат, когда и кем эти документы составлялись и подписывались; период, за который конкретные виды платежей не начислялись и(или) не выплачивались, их размер (помесячно и в целом применительно к конкретным работникам и всему трудовому коллективу); факты погашения задолженности организации по соответствующим выплатам, кому конкретно, когда, в каком размере и в какой форме; факты своевременной выплаты конкретных платежей отдельным работникам из числа руководства организации.

#### ***Документы по депонированию заработной платы.***

Не выданные в установленный срок суммы заработной платы считаются депонированными, должны храниться отдельно и вы-

даваться по первому требованию их получателям<sup>1</sup>. Важно отметить, что депонирование производится только по тем суммам заработной платы, которые не были выплачены по причине отсутствия работника на работе.

По истечении установленных сроков кассир обязан:

- в *платежной (расчетно-платежной) ведомости* против фамилии лиц, которым не произведены выплаты заработной платы, пособий по социальному страхованию или стипендий, поставить штамп или сделать отметку от руки «Депонировано»;
- составить *реестр депонированных сумм*;
- в конце ведомости сделать запись о фактически выплаченных и подлежащих депонированию суммах и скрепить ее своей подписью;
- записать в кассовую книгу фактически выплаченную сумму.

После закрытия расчетно-платежной ведомости суммы депонированной заработной платы на следующий после истечения сроков хранения день подлежат сдаче в банк для зачисления на расчетный счет организации. На сданные в банк депонированные суммы оформляется *объявление на взнос наличными*<sup>2</sup> и отдельный расходный кассовый ордер.

Таким образом, депонированию подлежат не начисленные суммы заработной платы в пользу работников, не получивших вовремя суммы оплаты труда, а суммы, причитающиеся к выдаче им на руки. Поэтому, если организация задерживает выплату заработной платы или производит ее частичную выдачу, невыданные суммы к депонированным относиться не могут.

---

<sup>1</sup> В соответствии с п. 9 Порядка ведения кассовых операций в Российской Федерации организации имеют право хранить в своих кассах денежные средства сверх установленных лимитов только для оплаты труда, выплаты пособий по государственному социальному страхованию и стипендий не свыше 3 рабочих дней (для организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — до 5 дней), включая день получения наличных денег в банке.

Невостребованная работниками депонированная заработная плата хранится до истечения срока исковой давности, т. е. в течение 3 лет и выдается по первому требованию работника.

<sup>2</sup> Объявление на взнос наличными является документом, который представляется банку при передаче наличных денежных средств для их зачисления на расчетный счет организации.

Следовательно, для отнесения на депонент необходим факт, при котором заработная плата выдавалась всем сотрудникам, но не была выдана отдельным из них, отсутствующим по каким-либо причинам.

Учет расчетов по депонированной зарплате ведется в *книге учета депонированной заработной платы*, которая открывается на год и заполняется на основании данных реестров депонированных сумм. Суммы депонированной, но не выплаченной в текущем году зарплаты переносятся в новую книгу на следующий год.

Выдача депонированных сумм отдельным работникам наличными осуществляется по *расходному кассовому ордеру*, а если получателей несколько, то может составляться отдельная *платежная ведомость*.

Для погашения сумм заработной платы, отнесенных на расчеты с депонентами, могут быть также использованы безналичные перечисления на счета в банках (на основании заявления работника) или натуральная форма оплаты труда (по соглашению между работником и работодателем).

Цель анализа вышеперечисленных документов — установить обоснованность депонирования заработной платы и иных выплат конкретным работникам организации и, как следствие, выяснить, не скрывались ли под видом депонирования факты невыплаты соответствующих платежей. Кроме того, исследование указанных документов позволит выяснить, когда, кому конкретно и в какой сумме выдавалась депонированная заработная плата и иные выплаты.

***Документы синтетического и аналитического учета расчетов по оплате труда.***

Синтетический учет расчетов с персоналом (как состоящим, так и не состоящим в списочном составе организации) по оплате труда (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям и другим выплатам) осуществляется на *счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»*.

На этом счете отражаются операции, связанные с возникновением и погашением кредиторской задолженности организации по оплате труда перед работниками.

По кредиту счета 70 отражаются операции по начислению причитающейся в данном месяце заработной платы за счет всех источников в корреспонденции со счетами, на которых эти источники учитываются, а именно:

счет 08 «Вложения во внеоборотные активы» (задолженность по оплате труда работников, связанных со строительством объектов основных средств);

счет 20 «Основное производство» (задолженность по оплате труда работников, занятых производством продукции, выполнением работ, оказанием услуг);

счет 23 «Вспомогательные производства» (задолженность по оплате труда работников, занятых производством продукции, выполнением работ, оказанием услуг во вспомогательных производствах);

счет 25 «Общепроизводственные расходы» (задолженность по оплате труда работников, занятых обслуживанием производства);

счет 26 «Общехозяйственные расходы» (задолженность по оплате труда работников аппарата управления, подразделений пожарной, сторожевой охраны, лабораторий, работников, обеспечивающих соблюдение технических, санитарно-гигиенических и других требований);

счет 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (задолженность по оплате труда работников, занятых выполнением работ, оказанием услуг в обслуживающих производствах и хозяйствах организации);

счет 44 «Расходы на продажу» (задолженность по оплате труда работников, занятых сбытом (продажей) продукции).

По дебету счета 70 отражаются факты погашения задолженности организации по соответствующим выплатам: при выдаче зарплаты и иных выплат наличными денежными средствами (в корреспонденции с кредитом счета 50 «Касса»); при отправлении указанных выплат денежным переводом (в корреспонденции с кредитом счета 57 «Переводы в пути»); при их перечислении с расчетного счета организации на банковские счета работников (в корреспонденции с кредитом счета 51 «Расчетные счета»).

В случае выдачи зарплаты в натуральной форме (путем передачи работникам продукции, товаров, оказания услуг) погаше-

ние задолженности организации по оплате труда также отражается по дебету счета 70. При этом по кредиту счета 90 «Продажи» списывается фактическая себестоимость выданной в счет оплаты труда готовой продукции, товаров, оказанных услуг. Погашение задолженности организации по оплате труда путем передачи работникам прочих активов (кроме готовой продукции, товаров) отражается по дебету счета 70 в корреспонденции с кредитом счета 91 «Прочие доходы и расходы» (по которому списывается числящаяся стоимость переданных работнику прочих активов).

Для учета сумм депонированной заработной платы предназначен отдельно открываемый к счету 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам». При закрытии расчетно-платежной (платежной) ведомости суммы невыплаченной заработной платы отражаются в учете записью по дебету счета 70 и кредиту счета 76 субсчет «Расчеты по депонированным суммам». На выданные суммы депонированной заработной платы в бухгалтерском учете оформляются записи:

- дебет счета 76 субсчет «Расчеты по депонированным суммам» кредит счета 50 — выдача депонированных сумм из кассы организации;

- дебет счета 76 субсчет «Расчеты по депонированным суммам» кредит счета 51 «Расчетные счета» — перечисление депонированных сумм на лицевые счета работников в учреждении банка;

- дебет счета 76 субсчет «Расчеты по депонированным суммам» кредит счета 90 «Продажи» субсчет «Выручка» — погашение депонированных сумм путем натуральной оплаты труда.

Сальдо счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» показывает размер задолженности организации перед персоналом по начисленной оплате труда (т. е. общую сумму к выплате по расчетной или расчетно-платежной ведомости на конец месяца). Основанием для записи по счету 70 являются расчетные, расчетно-платежные и платежные ведомости, отчеты кассира, реестры невыданной заработной платы.

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику в разрезе отдельных начислений и удержаний. К регистрам аналитического учета заработной платы относятся: лицевой счет работника, налоговая карточка учета совокупного

дохода физического лица, расчетные и расчетно-платежные ведомости.

Анализ указанных документов позволит выяснить состояние синтетического и аналитического учета операций по оплате труда и расчетов с работниками организации в проверяемом периоде, полноту отражения операций по начислению и выплате соответствующих выплат на счета расчетов по оплате труда и получить информацию о реальности остатков на этих счетах.

На основании записей, сделанных по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», можно получить обобщенные данные о сумме заработной платы и иных выплат, начисленных всем работникам организации; о фактах и размере погашения задолженности организации перед работниками по соответствующим выплатам; о фактах и суммах депонированной заработной платы и ее выплате; о сумме выплат всем работникам организации (в натуральной и денежной форме), произведенных в погашение задолженности по оплате труда, а также об остатке этой задолженности.

Возможности организации для своевременной выплаты заработной платы и иных выплат в денежной форме и погашения образовавшейся задолженности по соответствующим платежам устанавливаются путем анализа ежедневного движения денежных средств на ее банковских счетах и в кассе. С этой целью необходимо проанализировать данные банковского лицевого счета организации и данные Кассовой книги за период, предшествующий соответствующим выплатам. 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 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 соответствующих выплат работникам организации.

Если внутренними документами, регулирующими социально-трудовые отношения в организации, предусмотрена возможность выплаты зарплаты в натуральной форме, то путем анализа данных документов можно установить виды товарно-материальных ценностей, которые могут быть выданы работникам в счет причитающейся им заработной платы. В свою очередь, возможности организации произвести соответствующие выплаты в натуральной форме можно установить путем исследования документов, подтверждающих производство, приобретение и хранение данной продукции (товаров, прочего имущества).

## *Раздел 7*

### **ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ОТДЕЛЬНЫХ СЛЕДСТВЕННЫХ И ИНЫХ ДЕЙСТВИЙ**

#### *7.1. Допрос*

Допрос свидетелей по делам о преступлениях, предусмотренных ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, проводится с целью установления и проверки всех обстоятельств, связанных с неначислением и(или) невыплатой заработной платы и иных выплат.

К первой группе свидетелей относятся *лица, в отношении которых допущена невыплата соответствующих категорий платежей*. В ходе их допроса необходимо выяснить, какие конкретно виды платежей, в течение какого периода и в каком размере им не выплачивались; как руководство организации объясняло эти задержки; погашалась ли задолженность по соответствующим выплатам (полностью или частично) и когда; имели ли место факты депонирования невыплаченной заработной платы и иных выплат (полностью или частично), выплачивались ли депонированные суммы, когда и в каком размере; предпринимались ли руководством организации какие-либо меры к погашению задолженности по оплате труда (например, путем выдачи заработной платы в натуральной форме); давали ли допрашиваемые лица согласие на выплату заработной платы в неденежной форме, какими документами это согласие было оформлено, ка-

кова доля оплаты труда в натуральной форме от общей суммы заработной платы; не было ли случаев выплаты в неденежной форме иных видов платежей (премий, пособий и др.).

Кроме того, указанные лица могут располагать сведениями о фактах предоставления отдельным работникам организации краткосрочных беспроцентных ссуд, приобретения им жилья, служебных автомобилей в период невыплат, о случаях массового увольнения работников по причинам, связанным с невыплатой зарплаты и иных выплат, заболеваний работников или членов их семей в результате отсутствия средств на питание и лечение, выселения их из жилых помещений вследствие образования задолженности по коммунальным платежам и т. д.

Следующая группа свидетелей — это *работники отдела кадров*. В процессе их допроса выясняется, кто конкретно осуществлял руководство организацией в период невыплат, если руководитель организации отсутствовал в этот период, то кто конкретно его замещал, какими документами оформлено это замещение; полнота и своевременность оформления документации по учету кадров; по чьему указанию те или иные документы по учету кадров оформлялись не в полном объеме и(или) несвоевременно; не было ли случаев внесения в коллективный договор каких-либо изменений и дополнений, касающихся формы, условий оплаты труда и иных выплат, каков характер этих изменений и дополнений, согласовывались ли они в установленном порядке с трудовым коллективом; были ли в период задержки платежей случаи увольнения работников, насколько они многочисленны, кто конкретно уволился.

Учитывая, что ст. 145<sup>1</sup> УК РФ предусматривает уголовную ответственность за невыплату установленных федеральным законодательством выплат, у работников кадровой службы необходимо выяснить, какие конкретно виды дополнительных выплат, помимо предусмотренных федеральным законодательством, применяются в данной организации.

Самостоятельную группу свидетелей образуют *работники бухгалтерии организации*. Вопросы, подлежащие выяснению у этих свидетелей, условно можно разделить на две группы. К первой можно отнести обстоятельства, обусловившие неначисление соответствующих видов платежей и(или) их невыплату. В частности, в полном ли объеме и своевременно ли оформлялись

документы по учету рабочего времени и расчетам с персоналом по оплате труда и иным выплатам; каковы причины неполного либо несвоевременного оформления этих документов; каким конкретно категориям работников и какие виды платежей не начислялись и(или) не выплачивались, в течение какого периода и в каком размере; выплачивалась ли в период задержки платежей зарплата и иные выплаты отдельным лицам из числа руководства организации; имели ли место факты депонирования невыплаченной заработной платы и иных выплат, на каком основании; осуществлялись ли выплаты депонированных сумм, по чьему указанию, кому, когда и в каком размере.

Вторая группа вопросов касается причин невыплаты работникам организации соответствующих категорий платежей. В частности, имелись ли у организации в период образования задолженности по конкретным видам платежей реальные источники для ее погашения; за счет каких средств формировался фонд заработной платы и достаточно ли было этих средств для осуществления соответствующих выплат; не было ли со стороны руководителя организации обращений, связанных с решением его личных или производственных финансовых проблем за счет средств, предназначенных на оплату труда и иные выплаты; имели ли место случаи использования средств из фонда заработной платы не по назначению; по чьему указанию, на какие цели, когда и в каком размере денежные средства не зачислялись в фонд заработной платы либо использовались не по назначению; имелась ли у организации в период невыплат кредиторская задолженность, непогашение которой создавало угрозу банкротства, не были ли направлены на ее погашение средства, предназначенные на оплату труда и иные выплаты; не было ли обусловлено отсутствие денежных средств недостаточным бюджетным финансированием и(или) несвоевременной оплатой контрагентами продукции (выполненных работ и услуг), были ли приняты руководителем организации действенные меры по взысканию дебиторской задолженности за продукцию, произведенные работы и оказанные услуги, в чем они выражались.

Следующую группу свидетелей образуют *работники контролирующих органов, проводившие соответствующие проверки деятельности хозяйствующего субъекта*. К их числу относятся работники органов федеральной инспекции труда и нало-

говых органов. В ходе допроса указанных лиц выясняются обстоятельства относительно имевших место нарушений налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда, а также нарушений законодательства РФ о труде, их характер, ответственные за них лица, меры, которые были приняты в связи с этими нарушениями.

Допрос *руководителя организации* проводится с целью выяснения следующего: какие обстоятельства послужили основанием для неначисления и(или) невыплаты работникам организации заработной платы и иных выплат; кто конкретно участвовал в принятии решений по вопросам, связанным с неначислением работникам организации соответствующих платежей и(или) их невыплатой; какие конкретные меры, направленные на выплату соответствующих платежей, были предприняты допрашиваемым, их своевременность и результативность; на какие цели были израсходованы средства, предназначенные для выплаты конкретных видов платежей.

### ***7.2. Использование специальных знаний при расследовании преступлений, предусмотренных ст. 145<sup>1</sup> УК РФ***

В процессе расследования по делам о невыплате заработной платы (иных выплат) многие вопросы невозможно решить без помощи лиц, обладающих специальными знаниями по бухгалтерскому учету и экономике. Привлечение указанных лиц обуславливается необходимостью проведения ревизии (проверки), назначения судебных экспертиз, получения заключений специалистов.

К числу задач, решаемых следствием путем привлечения указанных специалистов, относятся:

– определение финансового состояния и организационно-технического уровня организации<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Под организационно-техническим уровнем понимается достигнутый в организации уровень развития средств производства, методов организации и управления. Организационный уровень оценивается показателями, характеризующими загрузку оборудования (коэффициент загрузки, смены работы оборудования и т. д.). Технический уровень характеризуется состоянием и эффективностью используемых технологий. От организационно-технического уров-

- установление порядка формирования фонда заработной платы и иных выплат, их начисления и выплаты в организации;
- определение структуры задолженности, образовавшейся в результате невыплаты заработной платы (иных выплат), ее размера и сроков формирования;
- определение времени, размера и условий погашения задолженности, образовавшейся в результате невыплаты заработной платы (иных выплат) в организации;
- оценка структуры и динамики кредиторской и дебиторской задолженности организации.

По отдельным вопросам деятельности организации следователь может допросить специалиста-бухгалтера или специалиста-экономиста, получить у них письменные заключения, а также сформулировать с их помощью вопросы для экспертов, привлечь к участию в процессуальных действиях (изъятию и осмотру документов, обыску и т. д.). Уголовно-процессуальное законодательство определяет специалиста как лицо, участвующее в доказательственной деятельности: собирании, проверке (исследовании) и оценке доказательств (ст. 58 УПК РФ). Заключение специалиста и протокол его допроса являются доказательствами по делу (ст. 74 УПК РФ).

***Ревизия (проверка) или судебно-бухгалтерская экспертиза призваны разрешить следующие вопросы:***

1. Из каких источников финансируется деятельность организации, влияли ли условия финансирования организации на формирование фонда заработной платы (иных выплат).
2. Каков принятый в организации механизм (порядок) отчисления средств в фонд заработной платы.
3. Имеется ли в организации задолженность по выплате заработной платы (иных выплат). Если да, то кому конкретно, за какой период, в какой сумме и в каких документах это отражено.
4. Использовались ли денежные средства, предназначенные для выплаты заработной платы (иных выплат), для производства иных платежей. Если да, то каково было назначение этих платежей, какими документами это подтверждается.

---

ня производства зависит трудоемкость изготовления изделий, оказания услуг, а в конечном счете, их себестоимость.

5. Какие причины обусловили образование в организации задолженности по заработной плате (иным выплатам) в период с ... по ...

6. Имелись ли в организации в период образования задолженности по заработной плате (иным выплатам) реальные источники ее погашения.

7. Поступали ли в период с ... по ... денежные средства на банковские счета организации. Если да, то каково их целевое назначение и каким образом они были израсходованы.

8. Использовались ли денежные средства, предназначенные для выплаты заработной платы, для осуществления иных платежей. Если да, то каково было назначение этих платежей, какими документами это подтверждается.

9. Получал ли руководитель организации заработную плату (иные выплаты) за исследуемый период. Если да, то в каком размере, за какой период, в каких документах это отражено. Если имеется задолженность по заработной плате (иным выплатам), то в каком размере, за какой период, какими документами это подтверждается.

10. Имеется ли у организации кредиторская задолженность по налогам, выплатам социального характера, иным обязательствам организации. Если да, то перед кем конкретно, в каком размере, за какой период образовалась эта задолженность.

Привлечение специалиста в области экономики обуславливается необходимостью оценки финансово-хозяйственной деятельности организации с позиций экономического анализа.

На основе изучения взаимосвязи между различными показателями производственной, коммерческой и финансовой деятельности организации специалист-экономист либо эксперт-экономист может сделать вывод относительно финансового состояния организации, ее организационно-технического уровня, а также проанализировать материальные и трудовые ресурсы организации, процесс формирования, распределения и использования прибыли, финансовые предпосылки несостоятельности (банкротства) организации и т. д.

Судебная экономическая экспертиза проводится с целью установления определенных экономических факторов, подтверждающих противоправную деятельность руководителя конкретной организации.

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

1. Каким было финансовое состояние организации в период невыплаты заработной платы (иных выплат). Если оно было неустойчивым или кризисным, то какие факторы являлись тому причиной.

2. Какова структура капитала организации по составу и источникам образования, какую долю занимают собственные средства организации, какую — заемные.

3. Какие конкретно условия повлияли на финансовую устойчивость, платежеспособность, рентабельность и деловую активность организации.

4. Имелись ли у организации в период образования задолженности по заработной плате (иным выплатам) ресурсы для укрепления ее финансового состояния. Если такие ресурсы имелись, то как они были использованы.

5. Имелись ли объективные предпосылки (внешние условия, стадии жизненного цикла товара и т. д.)<sup>1</sup> для снижения роста организационно-технического уровня организации. Если имелись, то какие конкретно и как они воздействовали на деятельность организации.

6. Что явилось причиной несостоятельности организации, какие факторы обусловили неудовлетворительную структуру ее баланса (прекращение установленных законом выплат, приостановление текущих платежей, неспособность удовлетворить требования кредиторов и т. д.).

7. Имела ли организация в период прекращения выплат реальные возможности восстановить свою платежеспособность.

8. Обусловлена ли неплатежеспособность организации наличием дебиторской задолженности со стороны государственных органов и организаций-контрагентов.

---

<sup>1</sup> Рост организационно-технического уровня производства связан со снижением трудоемкости изготовления изделий (продукции) предприятия. Искусственное, т. е. фиктивное завышение по документам затратной части на производство продукции или услуг позволяет умышленно показать по отчетным документам снижение роста организационно-технического уровня производства.

Внешняя среда производственной системы включает в себя поставщиков, покупателей, государственные и местные органы власти, налоговые органы и т. д. Жизненный цикл товара определяет спрос на него у потребителя.

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

В ряде случаев по делам о преступлениях рассматриваемой категории может возникнуть необходимость в назначении комплексной судебной экспертизы (ст. 201 УПК РФ) с привлечением в качестве экспертов специалистов бухгалтеров и экономистов. В зависимости от специфики предмета исследования на разрешение комплексной экономико-бухгалтерской экспертизы по каждому конкретному делу ставятся вопросы, скорректированные с учетом обстоятельств посягательства.

В заключении экспертов, участвовавших в производстве комплексной экспертизы, указывается, какие исследования и в каком объеме провел каждый эксперт, какие факты он установил и к каким выводам пришел. Каждый эксперт подписывает ту часть заключения, которая содержит описание проведенных им исследований, и несет за нее ответственность (ст. 201 УПК РФ).

Заключение эксперта-бухгалтера есть процессуальный документ, который должен отвечать требованиям ст. 204 УПК РФ, только в этом случае заключение признается доказательством по делу.

При оценке содержания и качества заключения эксперта следователь, руководствуясь ст. 205 УПК РФ, имеет право допросить эксперта. Цель допроса — получить пояснение по отдельным положениям заключения, которые противоречат материалам дела или вызывают вопросы относительно их полноты и достоверности и т. д.

В соответствии со ст. 74 УПК РФ сведения, содержащиеся в заключении эксперта и в протоколе допроса эксперта, имеют доказательственное значение. Поэтому заключение эксперта как доказательство должно отвечать следующим требованиям: соответствие процессуальным нормам, объективность, полнота, научная обоснованность, логичность и последовательность изложения, конкретность, соответствие требованиям стилистики деловых документов и действующим нормативно-правовым актам, регламентирующим экспертную деятельность.



## **ПРИЛОЖЕНИЕ**

*Директору ООО «Жилищник»  
Е. Е. Ануфриевой  
г. Сосногорск ул. Михайловская, 8*

### **ПРОТЕСТ**

#### **на п. 4.2 Положения об оплате труда работников ООО «Жилищник»**

*Согласно п. 4.2 Положения об оплате труда работников ООО «Жилищник», утвержденного директором ООО «Жилищник» 21.06.2002 г., выплата заработной платы производится до 25 числа каждого месяца. Аванс в размере до 50 % от месячной суммы причитающейся работнику заработной платы выдается по заявлению работника до окончания расчетного периода.*

*Данный пункт Положения является незаконным по следующим основаниям.*

*В соответствии с требованиями ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.*

*Следовательно, сроки выплаты заработной платы должны быть установлены в указанных выше документах, а не в Положении об оплате труда, заработная плата должна выплачиваться не менее двух раз в месяц.*

*На основании изложенного, руководствуясь ст. 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,*

#### **ТРЕБУЮ:**

*1. Отменить п. 4.2 Положения об оплате труда работников ООО «Жилищник» как противоречащий требованиям федерального законодательства.*

*2. Внести в Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Жилищник» дополнения о сроках выплаты заработной платы.*

*3. Протест подлежит безотлагательному рассмотрению.*

*4. О принятых мерах сообщить прокурору города в установленный законом десятидневный срок.*

*Прокурор города*

Председателю СПК «Керчомья»  
Напалковой А. М.

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**  
**об устранении нарушений**  
**трудового законодательства**

*Прокуратурой Усть-Куломского района Республики Коми проведена проверка исполнения трудового законодательства в части своевременности выплаты заработной платы в сельскохозяйственном производственном кооперативе «Керчомья».*

*В ходе проверки установлены следующие нарушения трудового законодательства.*

*В нарушение требования п. 6 ст. 136 ТК РФ, предусматривающего выплату заработной платы не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным, трудовым договором, в СПК «Керчомья» на 01.02.2004 г. имеется задолженность по заработной плате перед работниками в размере 620 тыс. рублей. Указанная задолженность образовалась за период с марта 2003 года по январь 2004 года.*

*Согласно ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договором Российской Федерации. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.*

*Данное право использовано руководством СПК «Керчомья» лишь на 10 %, несмотря на имеющуюся задолженность по заработной плате.*

*Тем самым руководством СПК «Керчомья» не было принято должных мер для погашения задолженности по заработной плате.*

*Указанные нарушения трудового законодательства стали возможными по вине руководства СПК «Керчомья» в результате его бездействия.*

*На основании изложенного, руководствуясь ст. 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,*

**ПРЕДЛАГАЮ:**

- 1. Рассмотреть настоящее представление.*
- 2. Принять меры к устранению отмеченных нарушений трудового законодательства и недопущению их впредь.*
- 3. О результатах рассмотрения представления сообщить в прокуратуру района в установленный законом месячный срок.*

*Прокурор Усть-Куломского района*

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**о возбуждении производства по делу**  
**об административном правонарушении**

*г. Сосногорск*

*28 января 2004 года*

*Прокурор города Сосногорска старший советник юстиции Панасенко А. И., рассмотрев материалы проверки по факту невыплаты заработной платы в ООО «Пеллас»,*

**УСТАНОВИЛ:**

*Прокуратурой города в порядке надзора проверено исполнение трудового законодательства в части своевременности выплаты заработной платы в ООО «Пеллас».*

*Как показала проверка, невыплаченная заработная плата за октябрь-декабрь 2003 года в ООО «Пеллас» составляет 835 263 рубля 25 копеек.*

*Требования ст. 136 ТК РФ в части того, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца, нарушены.*

*Пирагов В. С., являясь генеральным директором ООО «Пеллас», осуществляет функции работодателя согласно ст. 20 ТК РФ и в соответствии со ст. 22 ТК РФ обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами, соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.*

*Пираговым В. С. не соблюдены требования ст. 136 ТК РФ, заработная плата работникам в установленные сроки не выплачена.*

*Таким образом, Пираговым В. С. нарушено законодательство о труде, тем самым совершено административное правонарушение, предусмотренное ч.1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.*

*На основании изложенного, руководствуясь ст. 25 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», ст.ст. 24.6, 25.11, 28.4 КоАП РФ,*

#### **П О С Т А Н О В И Л :**

*1. Возбудить производство по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении генерального директора ООО «Пеллас» Пирагова Валерия Станиславовича, 1960 года рождения, проживающего г. Ухта, ул. В. Чкалова, д. 1, кв. 2.*

*2. Направить постановление о возбуждении производства по делу об административном правонарушении с объяснением Пирагова В. С. и материалами административного дела государственному инспектору труда (правовому) Ухтинского отделения Гострудинспекции по Республике Коми для рассмотрения по существу.*

*Прокурор г. Сосногорска*

*В Приморский федеральный  
районный суд Санкт-Петербурга  
Прокурор Приморского района  
Санкт-Петербурга  
в защиту интересов  
Иванилова Александра Анатольевича,  
проживающего по адресу:  
г. Санкт-Петербург,  
ул. Наличная, д. 40, кв. 20  
к ЗАО «Ленрауамебель»,  
197374, г. Санкт-Петербург,  
ул. Мебельная, д. 5*

**З А Я В Л Е Н И Е**  
**о вынесении судебного приказа**  
**(в порядке ст. 45 ГПК РФ)**

*Иванов Александр Анатольевич работал в ЗАО «Ленрауамебель» с 01.05.2003 г. начальником транспортного отдела.*

*В соответствии с приказом от 21.04.2004 г. № 72-к трудовой договор с Иванильевым А. А. был расторгнут на основании п. 3 ст. 77 ТК РФ (по инициативе работника).*

*Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.*

*Однако в нарушение требований ст. 140 ТК РФ Иванильеву А. А. при увольнении не была произведена выплата всех причитающихся сумм (заработная плата за март и апрель 2004 года и компенсация за неиспользованный отпуск), что подтверждается справкой бухгалтерии ЗАО «Ленрауамебель» о наличии задолженности перед Иванильевым А. А. на 22.09.2004 г. в сумме 9 210 рублей 81 копейка, которая до настоящего времени не погашена.*

*Комиссия по трудовым спорам в ЗАО «Ленрауамебель» отсутствует.*

*Иванильев А. А. обратился с заявлением в прокуратуру района с просьбой направить в суд заявление к ЗАО «Ленрауамебель» в защиту его трудовых прав, так как по причине расторжения трудового договора с ЗАО «Ленрауамебель» у него в настоящее время отсутствует возможность свободного прохода на территорию организа-*

*ции из-за установленного пропускного режима и соответственно отсутствует возможность получения у администрации ЗАО «Ленрау-мамбель» документов, подтверждающих факт наличия перед ним задолженности по заработной плате для последующего самостоятельного обращения в суд.*

*На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 45, 122—124 ГПК РФ, ст. 140 ТК РФ,*

*П Р О Ш У:*

*1. Вынести судебный приказ о взыскании с ЗАО «Ленраумамбель» в пользу Иванилова Александра Анатольевича задолженности по заработной плате в размере 9 210 рублей 81 копейка.*

*2. О принятом решении уведомить прокурора Приморского района Санкт-Петербурга.*

*Приложения:*

*Копия заявления Иванилова А. А. на имя прокурора Приморского района на 1-м листе.*

*Справка бухгалтерии ЗАО «Ленраумамбель» о задолженности по заработной плате перед Иваниловым А. А. на 1-м листе.*

*Копия приказа о приеме на работу на 1-м листе.*

*Копия приказа о прекращении действия трудового договора на 1-м листе.*

*Копия трудового договора на 3-х листах.*

*Всего на 7-и листах.*

*Прокурор района*

## *СОДЕРЖАНИЕ*

<b>Раздел 1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РФ. ХАРАКТЕРНЫЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ВИДЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА .....</b>	<b>3</b>
<b>Раздел 2. УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО ст. 145<sup>1</sup> УК РФ .....</b>	<b>9</b>
2.1. Объект преступления, предусмотренного ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ.....	1
2.2. Объективная сторона преступления, предусмотренного ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....	5
2.3. Субъект преступления, предусмотренного ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....	4
2.4. Субъективная сторона преступления, предусмотренного ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....	0
2.5. Квалифицированный состав преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....	7
<b>Раздел 3. ПРОКУРОРСКИЙ НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ОПЛАТУ ТРУДА .....</b>	<b>4</b>
	0
<b>Раздел 4. ВОЗБУЖДЕНИЕ УГОЛОВНОГО ДЕЛА ПО ПРИЗНАКАМ ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО</b>	<b>4</b>

ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....	7
<b>Раздел 5. ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ПОДЛЕЖАЩИЕ ИССЛЕДОВАНИЮ ПО ДЕЛАМ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ</b> .....	2
<b>Раздел 6. ИССЛЕДОВАНИЕ ДОКУМЕНТОВ ПО ДЕЛАМ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ.....</b>	7
<b>Раздел 7. ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ОТДЕЛЬНЫХ СЛЕДСТВЕННЫХ И ИНЫХ ДЕЙСТВИЙ.....</b>	1
7.1. Допрос .....	-
7.2. Использование специальных знаний при расследовании преступлений, предусмотренных ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....	4
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ</i> .....	9
Протест на п. 4.2 Положения об оплате труда работников ООО «Жилищник».....	-
Представление об устранении нарушений трудового законодательства.....	0
Постановление о возбуждении производства по делу об административном правонарушении.....	1
Заявление о вынесении судебного приказа (в порядке ст. 45 ГПК РФ).....	3





