

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)  
АКАДЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Н. Ю. ГРОНСКАЯ**  
**Н. А. ДАНИЛОВА**  
**Е. П. ОСИПОВА**

**НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ, ПЕНСИЙ,  
СТИПЕНДИЙ, ПОСОБИЙ  
И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ  
ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ**

**(квалификация, расследование)**

*Учебное пособие*



Санкт-Петербург  
2009

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)  
АКАДЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н. Ю. ГРОНСКАЯ  
Н. А. ДАНИЛОВА  
Е. П. ОСИПОВА

НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ, ПЕНСИЙ,  
СТИПЕНДИЙ, ПОСОБИЙ  
И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ  
ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ

(квалификация, расследование)

*Учебное пособие*

Санкт-Петербург  
2009

УДК 343(07)  
ББК 67.408+67.52  
Г88

### *А в т о р ы*

**Н. Ю. ГРОНСКАЯ** — введение; раздел 1; **Н. А. ДАНИЛОВА** — разделы 3, 4 в соавторстве; **Е. П. ОСИПОВА** — раздел 2; разделы 3, 4 в соавторстве.

*Руководитель авторского коллектива Н. А. ДАНИЛОВА*

### **Рецензенты**

С. В. ЕСИПОВ, заместитель прокурора Ленинградской области.

С. П. КУШНИРЕНКО, доцент Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент.

### **Гронская, Н. Ю.**

Г88 Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат : (квалификация, расследование) : учеб. пособие / Н. Ю. Гронская, Н. А. Данилова, Е. П. Осипова; [рук. авт. коллектива Н. А. Данилова]. — СПб. : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2009. — 116 с.

В учебном пособии наряду с анализом состава преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, рассматриваются вопросы, возникающие в практике применения данной уголовно-правовой нормы, анализируется соотношение уголовно наказуемой невыплаты заработной платы с иными составами преступлений. На основе изучения судебно-следственной практики авторами определена система обстоятельств, подлежащих установлению, сформулированы рекомендации по организации начального этапа расследования, тактике производства основных следственных действий и использования специальных знаний в ходе предварительного расследования.

Учебное пособие предназначено для использования в учебном процессе подготовки и повышения квалификации прокурорско-следственных кадров.

УДК 343(073)  
ББК 67.408+67.52



Санкт-Петербургский  
юридический институт  
(филиал) Академии  
Генеральной прокуратуры  
Российской Федерации, 2009



*Нарушения прав в социальной сфере затрагивают интересы миллионов российских граждан. По данным Федеральной службы государственной статистики, в структуре денежных доходов населения страны в 2007—2008 гг. оплата труда составляла 70,4%, социальные выплаты — 10,9% (доходы от предпринимательской деятельности — 10,0%, доходы от собственности — 6,7%, другие доходы — 2,0%)<sup>1</sup>.*

Невыплата заработной платы и иных установленных законом выплат как скрытая форма безработицы способствует социальной напряженности в обществе, является причиной массовых актов протестов, забастовок, голодовок, негативно влияет на производительность и дисциплину труда, отрицательно сказывается на развитии экономики страны в целом. Нарушения законодательства об оплате труда порождают недоверие к органам государственной власти и правоохранительным органам.

Проведенные социологами исследования свидетельствуют о наличии тесной взаимосвязи между задолженностями по выплате заработной платы и числом зарегистрированных преступлений<sup>2</sup>. Из числа выявленных лиц (1 256 199), совершивших преступления в 2008 году, 60,8% (763 716) не имеют постоянных источников дохода<sup>3</sup>.

*В последние годы, по данным Федеральной службы государственной статистики, наблюдалась тенденция сокращения задолженности по оплате труда<sup>4</sup>.*

---

<sup>1</sup> Уровень жизни населения. Основные показатели (из сборников 2007—2008 гг.). Структура денежных доходов и удельный вес расходов в денежных доходах населения // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL : [http://www.gks.ru/bgd/regl/b08\\_11/IssWWW.exe/Stg/d01/07-06.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b08_11/IssWWW.exe/Stg/d01/07-06.htm) (дата обращения: 30.03.2009).

<sup>2</sup> Криминология : учебник / под ред. В. Н. Бурлакова, Н. М. Кропачева. СПб., 2005. С. 106.

<sup>3</sup> Статистика. Состояние преступности в Российской Федерации за декабрь 2008 г. Общие сведения о состоянии преступности // Министерство внутренних дел Российской Федерации : [сайт]. URL: <http://www.mvd.ru/stats/10000148/10000230/> (дата обращения: 30.03.2009).

<sup>4</sup> По сведениям Федеральной службы государственной статистики, наличие просроченной задолженности по оплате труда продолжает сохраняться во всех субъектах Российской Федерации и в целом по России по состоянию

Однако анализ статистических данных дает основание для вывода о том, что в условиях глобального экономического кризиса число нарушений законодательства об оплате труда и социальных выплат резко возросло. Так, по состоянию на 1 января 2009 г. задолженность составляла 4674 млн рублей, а по состоянию на 1 марта 2009 г. — 8087 млн рублей, по сравнению с 1 февраля 2009 г. увеличилась на 1122 млн рублей (на 16,1%)<sup>5</sup>.

Органами прокуратуры в 2008 году в сфере оплаты труда выявлено 515 414 нарушений законов, отмечен их рост на 11,7%. В целях защиты прав граждан прокуроры направили в суды около 300 тыс. заявлений о взыскании задолженности по заработной плате на общую сумму почти в 3 млрд рублей. За допущенные правонарушения к дисциплинарной ответственности привлечены 16 957 лиц (+33,4%), наказаны в административном порядке 22 912 человек (+7,5%)<sup>6</sup>.

Вместе с тем число зарегистрированных преступлений, предусмотренных ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, в целом по Российской Федерации невелико. Так, в 1999 г. было зарегистрировано 12 преступлений, в 2000 г. — 44, в 2001 г. — 51, в 2002 г. — 80, в 2003 г. — 183. В 2004 г. число зарегистрированных преступлений данного вида резко увеличилось и составило 1723. Затем этот показатель уменьшился: в 2005 г. зарегистрировано 1690 преступлений, в 2006 г. — 1222, в 2007 г. — 587, в 2008 г. — 381<sup>7</sup>.

Федеральным законом «О внесении изменений в статью 145<sup>1</sup> Уголовного кодекса Российской Федерации» от 24 июля 2007 г. № 203-ФЗ статья 145<sup>1</sup> была изложена в новой редакции, в соответствии с которой уголовно наказуемой признается невыплата

---

на 1 января 2007 г. задолженность составляла 4 159 млн рублей; на 1 января 2008 г. — 2 668 млн рублей, и по сравнению с 1 декабря 2007 г. снизилась на 1 491 млн рублей (на 35,8%). См. официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://gks.ru>.

<sup>5</sup> Уровень жизни населения. Оперативная информация. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 марта 2009 года : [сайт]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d02/40.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/40.htm) (дата обращения: 30.03.2009).

<sup>6</sup> Состояние законности и правопорядка в Российской Федерации и работа органов прокуратуры за 2008 г. : информационно-аналитический доклад : [в 2 ч.] / под общ. ред. ректора Академии Генеральной Прокуратуры Российской Федерации И. Э. Звечаровского. М., 2009. Ч. 1, с. 31.

<sup>7</sup> Статистическая форма 1.Г. ГИЦ МВД РФ.

свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации, работодателем — физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности.

В новой редакции были уточнены признаки субъекта преступления и расширен круг лиц, подлежащих уголовной ответственности; субъектом преступления альтернативно признается руководитель организации (ранее руководитель предприятия, учреждения, организации независимо от формы собственности), работодатель — физическое лицо. Кроме того, усилена уголовная ответственность за невыплату заработной платы и иных социальных выплат путем увеличения размеров штрафов.

Статья 145<sup>1</sup> УК РФ устанавливает по ч. 1 наказание в виде штрафа в размере до 120 тыс. рублей (ранее 80 тыс. рублей) или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года (ранее — до шести месяцев), лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет либо лишения свободы на срок до двух лет, по ч. 2 наказание в виде штрафа в размере до 500 тыс. рублей (ранее 300 тыс. рублей) или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет (ранее до двух лет) либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

*В соответствии с классификацией преступлений, приведенной в ст. 15 УК РФ, невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренная ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, — преступление небольшой тяжести, ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, — относится к тяжким преступлениям.*

*В юридической литературе преобладает точка зрения, согласно которой невыплата заработной платы, пенсий, стипендий и иных установленных законом выплат рассматривается как разновидность злоупотребления полномочиями, должностными полномочиями, а ст. 145<sup>1</sup> УК РФ — как специальная норма по отношению к общим составам, предусмотренным ст.*

*201 или ст. 285 УК РФ<sup>8</sup>. С учетом новой редакции уголовного закона ст. 145<sup>1</sup> УК РФ можно рассматривать в качестве специальной нормы только в тех случаях, когда субъектом конкретного преступления является руководитель организации.*

---

<sup>8</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.

Следует отметить, что ст. 138 УК РСФСР 1960 г., предусматривавшая ответственность должностных лиц за нарушения трудовых прав граждан, также рассматривалась как специальная норма по отношению к ст. 170 УК РСФСР («Злоупотребление властью или служебным положением»). Верховный Суд СССР указывал, 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».

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

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

*Деяние, предусмотренное ст. 145<sup>1</sup> Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ), посягает на целый спектр конституционных прав и свобод человека и гражданина. Можно выделить следующие группы гражданских прав и свобод, уголовно-правовую охрану которых обеспечивает данная норма:*

право на свободу труда и на вознаграждение за труд (ст. 37 Конституции Российской Федерации);

право на защиту от безработицы (ст. 37 Конституции Российской Федерации);

право на социальное обеспечение (ст. 39 Конституции Российской Федерации);

право на образование (ст. 43 Конституции Российской Федерации).

*Непосредственным объектом преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, являются общественные отношения, обеспечивающие реализацию государственных гарантий в сфере социально-экономических отношений, а именно право человека и гражданина на своевременное и полное вознаграждение за труд, получение пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат.*

*Предметом преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, являются денежные средства либо предусмотренный законом их эквивалент, предназначенные для оплаты труда и обеспечения социальными выплатами<sup>9</sup>.*

---

<sup>9</sup> В соответствии со ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) или в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Оплата труда в неденежной форме может производиться в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Не допускается оплата труда в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и в виде предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот: спиртные напитки, наркотические, ядовитые, вредные и иные



*В диспозиции ст. 145<sup>1</sup> УК РФ не содержится исчерпывающего перечня видов выплат, относящихся к предмету данного преступления, что вызывает определенные трудности на практике. Вместе с тем неверное или недостаточно полное описание признаков предмета противоправного деяния при предъявлении обвинения может привести к ошибкам при принятии решения о наличии или отсутствии всех признаков состава преступления.*

*Так, исполняющий обязанности генерального директора ООО «Гранит-2» Е., обвиняемый в невыплате заработной платы (ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ), был оправдан. Принятое решение суд аргументировал следующим образом.*

*Представленные стороной обвинения в качестве доказательств вины генерального директора ООО «Гранит-2» Е. показания потерпевших, свидетелей подтверждают только неоплату времени простоя некоторым работникам предприятия, что не позволяет сделать вывод о наличии в действиях Е. признаков состава преступления.*

*Е. обвиняется в невыплате заработной платы работникам. По смыслу ст. 145<sup>1</sup> УК РФ невыплата заработной платы подразумевает именно отказ в оплате труда работника — выполненной работы в интересах работодателя. Вместе с тем потерпевшие в период с сентября по декабрь 2004 года не работали, а находились в вынужденном простое по вине работодателя. Таким образом, выплаты в пользу работника во время простоя не являются заработной платой, а относятся к иным выплатам<sup>10</sup>.*

*По смыслу закона все виды выплат, которые указаны в диспозиции статьи (заработная плата, пенсии, стипендии, пособия), а также иные их виды (иные выплаты), наименование которых сформулировано в обобщенной форме, должны быть предусмотрены действующим законодательством, т. е. право их получения конкретным лицом должно быть основано на законе. Поэтому при квалификации преступления важно знать юридические основания производства соответствующих выплат и установить наличие таких оснований у потерпевшего<sup>11</sup>.*

*В зависимости от субъекта, наделенного полномочиями по принятию решения о начислении и производстве выплат, можно выделить следующие группы выплат:*

*выплаты, которые производит работодатель;*

*выплаты, которые производятся государственной службой занятости населения;*

*выплаты, которые производятся органами социальной за-*

---

токсические вещества, оружие, боеприпасы и другие предметы.

<sup>10</sup> Архив Пудожского районного суда Республики Карелия. 2005 г.

<sup>11</sup> Уголовный закон в практике мирового судьи : научно-практическое пособие / под ред. А. В. Галаховой. М., 2005. С. 217.

щиты населения;

выплаты, которые производятся образовательными учреждениями.

**Выплаты, которые осуществляет работодатель.** К ним относятся:

заработная плата;

выплаты при предоставлении гарантий и компенсаций;

пособия по социальному страхованию.

Заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергнутых радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)).

Заработная плата (оплата труда работника) устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда. Систему оплаты труда образуют тарифные ставки, оклады (должностные оклады)<sup>12</sup>, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера, поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного окла-

---

<sup>12</sup> Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы — минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

да) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются существенными условиями трудового договора и подлежат обязательному включению в трудовой договор.

К доплатам, надбавкам и иным выплатам относятся:

доплаты и надбавки к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и др.;

выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата 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 сверхурочной работы;

вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;

премии и вознаграждения;

другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя (Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922).

Таким образом, под заработной платой (оплатой труда) следует понимать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников финансирования этих выплат.

Исходя из этого в предмет преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, следует включать выплаты за труд, который организуется работодателем: оплату труда наемных работников коммерческих и некоммерческих организаций на основании трудового договора; оплату труда государственных (муниципальных) служащих на основании контракта о службе в органах власти, правоохранительных органах, в Вооруженных Силах Российской Федерации; оплату труда членов производственных (сельскохозяйственных) кооперативов в зависимости от их лич-

ного трудового участия, основанного на членстве в кооперативе<sup>13</sup>.

Доходы от самостоятельной деятельности (оплата работ, услуг по гражданскому договору, доходы от индивидуальной предпринимательской деятельности, прибыль (дивиденды) участников коммерческих организаций и т. п.) не составляют предмет рассматриваемого преступления.

Суд исключил из предъявленного генеральному директору ООО «Нива» Х. обвинения по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ действия по невыплате К. свыше двух месяцев 63 036 рублей по договору подряда за обработку гербицидами полей ООО «Нива» площадью 730 гектаров в мае—июле 2006 года по следующим основаниям.

К. не являлся работником ООО «Нива», с ним был заключен договор подряда, в соответствии с которым ООО «Нива» выступало в качестве заказчика, а К. — в качестве подрядчика. В договоре подряда между сторонами был определен следующий порядок разрешения споров: все возникающие претензии рассматриваются сторонами в соответствии с обычаями делового оборота. Тем самым спор между сторонами относительно оплаты выполненных подрядчиком работ должен разрешаться в гражданско-правовом порядке<sup>14</sup>.

К предмету рассматриваемого преступления относятся и *иные выплаты*, которые работодатель должен производить при предоставлении гарантий и компенсаций в предусмотренных законом случаях (ст. 165 ТК РФ):

возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.ст. 166—168 ТК РФ);

возмещение расходов, связанных с переездом на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);

выплаты при исполнении государственных и общественных обязанностей (ч. 2 ст. 165, ст.ст. 170—172 ТК РФ);

оплата дополнительного оплачиваемого отпуска при совмещении работы с обучением (ст.ст. 173—177 ТК РФ);

оплата простоя при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 157 ТК РФ);

---

<sup>13</sup> При регулировании труда различных категорий работников помимо общих норм, содержащихся в ТК РФ, применяются специальные нормы, содержащиеся в иных федеральных законах и подзаконных нормативных правовых актах. Например, порядок и условия выплаты денежного содержания государственным (муниципальным) служащим регулируются специальным законодательством о службе. Регулирование труда членов производственных (сельскохозяйственных) кооперативов осуществляется гражданским законодательством и уставами кооперативов, однако условия труда членов кооперативов, как и наемных работников, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными нормами трудового законодательства.

<sup>14</sup> Архив Моршанского районного суда Тамбовской области. 2007 г.

оплата ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК РФ);  
выплата выходного пособия в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст.ст. 84, 178 ТК РФ);

оплата вынужденного прогула в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ);

иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Таким образом, к иным выплатам, которые производит работодатель, относятся выплаты при предоставлении гарантий и компенсаций, не являющиеся вознаграждением за труд — заработной платой (оплатой труда). Такие выплаты гарантируются работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей (ст. 164 ТК РФ), либо в целях компенсации (полной либо частичной) утраченного заработка в предусмотренных законом случаях.

Все работники подлежат обязательному социальному страхованию и при наступлении страховых случаев имеют право на получение пособий и страховых выплат, производство которых также осуществляет работодатель (Федеральные законы «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ (с изм. и доп.), «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (с изм. и доп.), «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (с изм. и доп.), «О погребении и похоронном деле» от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ (с изм. и доп.), Положение о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2006 г. № 865 (с изм. и доп.) и др.).

*Пособие* — это денежная выплата, назначаемая гражданину ежемесячно, периодически либо единовременно в установленных законом случаях с целью возмещения утраченного заработ-

ка либо оказания дополнительной материальной помощи<sup>15</sup>.

Работодатель осуществляет выплату следующих пособий:

пособие по временной нетрудоспособности;

пособие по беременности и родам;

единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

единовременное пособие при рождении ребенка;

ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

социальное пособие на погребение.

В правоприменительной практике нередко возникает вопрос о том, следует ли относить денежную компенсацию, предусмотренную в качестве материальной ответственности работодателя (ст. 236 ТК РФ), к предмету рассматриваемого преступления. Работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Представляется, что невыплата денежной компенсации не должна рассматриваться в качестве вида выплат, составляющих предмет преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, однако денежная компенсация должна учитываться при определении размера задолженности перед работником как бесспорно причитающаяся.

**Выплаты, которые осуществляет государственная служба занятости населения, связаны с реализацией прав граждан, признанных безработными, в частности, на получение пособий по безработице, стипендий в период их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости, оплату периода временной нетрудоспособности и на получение иных социальных выплат (Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с изм. и**

---

<sup>15</sup> Право социального обеспечения России : учебник / отв. ред. К. Н. Гусов. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2009. С. 363.

доп.); *Административный регламент Федеральной службы по труду и занятости предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, утв. Приказом Минздрава России от 30 ноября 2006 г. № 819.*)

**Выплаты, которые осуществляют органы социальной защиты населения.** Данные выплаты касаются достаточно широкого круга лиц — получателей пенсий, пособий, субсидий и иных выплат.

*Пенсия (от лат. pensio — платеж) — денежное обеспечение, выплачиваемое физическому лицу в связи с наступлением определенных обстоятельств в его жизни. Наступление старости, инвалидность, потеря кормильца являются видами социальных страховых рисков, а пенсия по старости, пенсия по инвалидности и пенсия по случаю потери кормильца — видами обеспечения по обязательному социальному страхованию (ст.ст. 7, 8 Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ (с изм. и доп.)).*

*Пенсия — это ежемесячная денежная выплата, которая предназначена для материального обеспечения граждан, достигших пенсионного возраста, ставших инвалидами или длительное время занимавшихся определенной профессиональной деятельностью, а также нетрудоспособных граждан, потерявших кормильца. По источникам выплаты выделяют два вида пенсий — трудовые пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению<sup>16</sup>.*

*Трудовая пенсия — ежемесячная денежная выплата в целях компенсации гражданам заработной платы или иного дохода, который получали застрахованные лица перед установлением им трудовой пенсии либо утратили нетрудоспособные члены семьи застрахованных лиц в связи со смертью этих лиц, право на которую определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ (с изм. и доп.).*

*Пенсия по государственному пенсионному обеспечению — ежемесячная государственная денежная выплата, которая предоставляется гражданам в целях компенсации им заработка (дохода), утраченного в связи с прекращением федеральной*

---

<sup>16</sup> Захаров М. Л., Тучкова Э. Г. *Право социального обеспечения России* : учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2004. С. 230—232.

государственной гражданской 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 указанной пенсии определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ (с изм. и доп.).

Выплата социальных пособий и субсидий предусмотрена Федеральным законом «О государственной социальной помощи» от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ (с изм. и доп.).

*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.

**Выплаты, которые осуществляют образовательные учреждения.**

В соответствии с п. 6 ст. 50 Закона Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (с изм. и доп.) учредители государственных или муниципальных образовательных учреждений в пределах своей компетенции обеспечивают обучающихся, воспитанников стипендией, а также осуществляют иные меры социальной поддержки.

*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 (Типовое положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студен-



тов государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, аспирантов и докторантов, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2001 г. № 487 (с изм. и доп.)).

***Особенности регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.***

Анализ судебной-следственной практики свидетельствует о том, что в подавляющем большинстве случаев в качестве предмета преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, выступают выплаты, которые производит работодатель, — заработная плата, пособия и иные выплаты работнику. Поэтому целесообразно рассмотреть методы правового регулирования трудовых отношений.

Особенностью регулирования трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем на основании трудового договора, является сочетание государственного и договорного методов правового регулирования.

Регулирование социально-экономических отношений находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов (ст. 72 Конституции Российской Федерации) и осуществляется на различных уровнях с учетом полномочий, предоставленных законом субъектам данных отношений, своими специфическими методами правового регулирования.

*В соответствии со ст. 6 ТК РФ к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих, в том числе, обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников). Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.*

*Правовое регулирование оплаты труда работников со стороны государства осуществляется путем установления государственных гарантий оплаты труда.*

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

величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

меры, обеспечивающие 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

сроки и очередность 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<sup>17</sup>.

*Конкретные механизмы регулирования оплаты труда по согласованию сторон трудовых отношений устанавливаются в локальных нормативных актах организаций, через систему коллективных договоров и соглашений, а также при заключении индивидуальных трудовых договоров.*

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Особенности оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов различных уровней, предусмотрены ч. 3 ст. 135 и ст. 144 ТК РФ.

<sup>18</sup> В соответствии со ст. 74 ТК РФ по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, по инициативе работодателя условия трудового договора об оплате труда могут быть изменены.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В свою очередь, условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Дифференциация заработной платы различных категорий работников осуществляется с помощью тарифной системы. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

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, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом<sup>19</sup> и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения<sup>20</sup>. В соот-

---

О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

<sup>19</sup> В соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ в редакции от 24 июня 2008 г. минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 года установлен в сумме 4330 рублей в месяц.

<sup>20</sup> В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации

ветствии со ст. 421 ТК РФ поэтапный порядок, сроки и механизмы повышения МРОТ до размера прожиточного минимума устанавливаются федеральным законом<sup>21</sup>.

Результаты анализа судебно-следственной практики свидетельствуют о том, что особенности правового регулирования общественных отношений в сфере труда не всегда правильно понимаются и учитывается при применении уголовного закона, что может стать причиной как необоснованного освобождения лица от уголовной ответственности, так и незаконного привлечения к уголовной ответственности.

Воркутинский федеральный городской суд Республики Коми исключил из объема обвинения по ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, предъявленного М., компенсацию, выплачиваемую согласно коллективному договору из прибыли предприятия при увольнении работника, поскольку, по мнению суда, данные суммы не являются заработной платой<sup>22</sup>.

Судом при принятии решения по данному уголовному делу не были учтены следующие особенности регулирования трудовых отношений. В соответствии со ст. 178 ТК РФ трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие, помимо оговоренных в Трудовом кодексе Российской Федерации, случаи выплаты выходного пособия, а также устанавливаться повышенные размеры выходного пособия. В соответствии с законом выполнение сторонами условий коллективного договора является обязательным, поэтому, по нашему мнению, уголовная ответственность за невыплату выходного пособия, если его выплата дополнительно предусмотрена коллективным договором, исключается только при наличии объективных причин такой невыплаты, не зависящих от воли руководителя, например при отсутствии прибыли в организации.

Таким образом, при определении вида, наименования, размера социальных выплат и порядка их производства необходимо учитывать то обстоятельство, что регулирование общественных отношений, составляющих объект преступного по-

---

«Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за четвертый квартал 2008 года» от 18 мая 2009 г. № 418 величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за четвертый квартал 2008 года установлена на душу населения в размере 4693 рублей, для трудоспособного населения — 5086 рублей, пенсионеров — 3712 рублей, детей — 4472 рублей.

<sup>21</sup> Порядок установления минимального размера заработной платы в субъекте Российской Федерации регламентирован ст. 131.1 ТК РФ.

<sup>22</sup> Архив Воркутинского городского суда Республики Коми.

святательства, осуществляется участниками этих отношений своими специфическими методами правового регулирования на различных уровнях, но в пределах полномочий, предоставленных им законом.

Вид, размер, порядок и условия производства выплат устанавливаются в нормативных актах, принимаемых участниками социально-экономических отношений в пределах своей компетенции.

*Фактический допуск к работе.* При решении вопроса о наличии либо отсутствии признаков состава преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, необходимо руководствоваться ч. 3 ст. 16 ТК РФ. В соответствии с этой нормой одним из оснований возникновения трудовых отношений признается фактический допуск к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случаях, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Игнорирование данного положения закона может привести к принятию ошибочного решения.

В прокуратуру района 28 июня 2007 г. поступил материал проверки по заявлению гражданина Н. о невыплате ему заработной платы в размере 28 000 рублей руководителем ООО «Свега» В.

Из заявления и объяснений Н. следует, что с 22 ноября 2006 г. по 20 февраля 2007 г. он работал столяром в фирме «Свега», в его обязанности входило выполнение столярных работ, которые ему поручал директор В. При устройстве на работу был заключен трудовой договор, установлен оклад в размере 15 000 рублей. За все время работы ему заплатили только 10 000 рублей.

Со слов директора В., трудовой договор с Н. заключен не был. Копия трудового договора заявителем не представлена. Таким образом, факт наличия трудовых отношений между ООО «Свега» и Н. не установлен.

Следовательно, по мнению прокурора, каких-либо данных, свидетельствующих о признаках состава преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, не установлено<sup>23</sup>.

В приведенном примере прокурор вынес постановление об отказе в возбуждении уголовного дела без проведения надлежащей проверки и без учета норм действующего законодательства, не обеспечив тем самым защиту конституционных прав работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

Кроме того, следует иметь в виду, что в случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются поло-

---

<sup>23</sup> Архив прокуратуры Адмиралтейского района г. Санкт-Петербурга. 2007 г.

жения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ).

В судебном заседании было установлено, что генеральный директор ООО «Стандартэнергомонтаж» Р. не выплачивал заработную плату мастеру С. по мотиву личной заинтересованности свыше двух месяцев, трудовой договор с работником заключен не был. С. был вынужден обратиться в суд. Мировым судьей установлены факт работы С., факт невыплаты заработной платы, на ответчика возложена обязанность внести соответствующую запись в трудовую книжку работника и вынесено решение о взыскании задолженности по оплате труда в сумме 75 000 рублей.

Приговором мирового судьи генеральный директор ООО «Стандартэнергомонтаж» Р. был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ<sup>24</sup>.

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

*Объективная сторона данного преступления, как внешний акт преступного деяния, выражается в форме бездействия<sup>25</sup> и заключается в невыплате свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат руководителем организации, работодателем — физическим лицом. По конструкции объективной стороны рассматриваемое преступление относится к преступлениям с формальным составом, последствия как обязательный признак объективной стороны в уголовно-правовой норме не называются, поэтому преступление юридически считается оконченным с момента совершения деяния, указанного в законе.*

*К обязательным признакам объективной стороны преступления относятся:*

*факт невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат;*

*длительность невыплаты свыше двух месяцев.*

*Обязательным условием привлечения к ответственности*

---

<sup>24</sup> Архив суда г. Дудинка Таймырского автономного округа.

<sup>25</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., например: Курс уголовного права : учебник для вузов / под ред. Н. Ф. Кузнецовой, И. М. Тяжковой. М., 1999. Т. 1. С. 225—226.

*является наличие реальной возможности произвести выплаты своевременно и в полном размере.*

Невыплата заработной платы (иных выплат) заключается в неисполнении юридической обязанности по производству установленных законом выплат, возложенной на виновного. Поэтому под бездействием руководителя организации (работодателя — физического лица) следует понимать как неисполнение, так и ненадлежащее исполнение указанной обязанности. Для уяснения содержания признаков преступления, сформулированных в уголовно-правовой норме в негативной форме, необходимо установить, как, каким образом лицу надлежало действовать. Для этого следует обратиться к законодательству иной отраслевой принадлежности, регламентирующему порядок производства выплат.

Обязанность работодателя по своевременной и в полном размере оплате труда закреплена в ст.ст. 2, 22, 56 ТК РФ. Наряду с этим законом установлены формы оплаты труда (ст. 131 ТК РФ), определены порядок, место и сроки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, сроки расчета при увольнении (ст.ст. 136, 140 ТК РФ), а также случаи, когда могут производиться удержания из заработной платы работника, и размеры этих удержаний (ст.ст. 137, 138 ТК РФ).

*Нарушения законодательства об оплате труда, в результате которых возникает задолженность перед работниками, могут носить весьма разнообразный характер. В частности, заработная плата может не начисляться и не выплачиваться, начисленная заработная плата может выплачиваться с нарушением установленных сроков выплаты и(или) не в полном размере.*

*Таким образом, невыплата представляет собой задолженность по оплате труда (иным выплатам), образовавшуюся в результате неисполнения либо ненадлежащего исполнения обязанностей указанным в законе уполномоченным лицом.*

*Особенность объективной стороны рассматриваемого состава преступления заключается в том, что наступление уголовной ответственности зависит не только от наличия задолженности перед получателями выплат как следствия неисполнения (ненадлежащего исполнения) виновным своих обязанностей, но и от продолжительности невыплаты — свыше двух месяцев.*

*Размер задолженности значения для квалификации не имеет, основанием для ответственности является задержка вы-*

*платы свыше двух месяцев как всей причитающейся суммы, так и ее части, при наличии всех признаков состава преступления.*

На практике возникают вопросы о возможности признания преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, малозначительным деянием в случае частичной выплаты (недоплаты) заработной платы и иных выплат. Малозначительность деяния — это оценочная категория, поэтому для признания «невыплаты» малозначительным деянием необходимо исходить из конкретных обстоятельств дела и учитывать все признаки состава данного преступления<sup>26</sup>. Размер задолженности перед работником может использоваться как количественный показатель общественной опасности деяния, но не может выступать в качестве единственного критерия для признания деяния малозначительным<sup>27</sup>.

*Для квалификации преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, не имеет значения количество потерпевших, поскольку невыплата заработной платы и иных выплат хотя бы одному потерпевшему означает, что состав преступления при наличии всех признаков выполнен полностью. Однако при определении общественной опасности конкретного преступного деяния необходимо учитывать количество потерпевших, общий размер задолженности по оплате труда в организации, длительность невыплаты, которая в отдельных случаях может составлять несколько лет. Массовые невыплаты представляют большую общественную опасность и могут повлечь наступление тяжких последствий, предусмотренных ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.*

*Судебно-следственная практика свидетельствует о том, что правоприменитель нередко связывает наступление уголовной ответственности руководителя организации за невыплату заработной платы не только с существом обязанности по производству выплат, но также и с соблюдением определенной процедуры, предусмотренной ст. 855 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ). Ошибочность такого подхода заключается в том, что данная норма адресована кредитной организации, а не ее клиенту.*

*Статья 855 ГК РФ включена в главу 45 «Банковский счет» и*

---

<sup>26</sup> Шишко И., Петрова Е. Уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат // Уголовное право. 2005. № 4. С. 56.

<sup>27</sup> Кузнецова Н. Ф. Признаки (свойства) преступления // Энциклопедия уголовного права. СПб., 2005. Т. 3. С. 58.



*регулирует порядок списания денежных средств со счета клиента, которое осуществляется кредитной организацией — банком.*

Последовательность совершения банком операций по списанию денежных средств по распоряжению клиента зависит от суммы денежных средств, находящихся на счете клиента. Если денежных средств достаточно для осуществления текущих платежей, то банк обязан производить оплату предъявляемых расчетных документов в порядке календарной очередности, т. е. по мере их поступления в банк.

При недостаточности средств, когда остаток средств на счете меньше объема предъявляемых требований, списание производится банком с соблюдением очередности, определенной законом<sup>28</sup>. Очередность устанавливается исходя из приоритетности тех или иных категорий плательщиков<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> В соответствии со ст. 855 ГК РФ при недостаточности денежных средств на счете для удовлетворения всех предъявленных к нему требований списание денежных средств осуществляется в следующей очередности:

в первую очередь осуществляется списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств со счета для удовлетворения требований о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов;

во вторую очередь производится списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в том числе по контракту, по выплате вознаграждений по авторскому договору;

в третью очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (контракту), а также по отчислениям в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и фонды обязательного медицинского страхования;

в четвертую очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим платежи в бюджет и внебюджетные фонды, отчисления в которые не предусмотрены в третьей очереди;

в пятую очередь производится списание по исполнительным документам, предусматривающим удовлетворение других денежных требований;

в шестую очередь производится списание по другим платежным документам в порядке календарной очередности.

<sup>29</sup> *Следует также отметить, что постановлением Конституционного Суда Российской Федерации «По делу о проверке конституционности пункта 2 статьи 855 Гражданского кодекса Российской Федерации и части шестой статьи 15 Закона Российской Федерации “Об основах налоговой системы в Российской Федерации” в связи с запросом Президиума Верховного Суда Российской Федерации» от 23 декабря 1997 г. № 21-П положение абз. 4 п. 2*

*Для определенных случаев федеральными законами устанавливается специальная очередность удовлетворения требований кредиторов, а обязанности по ее соблюдению возлагаются на иных лиц:*

*судебных приставов-исполнителей — при распределении взысканных с должника денежных средств (ст.ст. 77, 78 Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ (с изм. и доп.));*

*ликвидационные комиссии — при ликвидации юридических лиц (ст. 64 ГК РФ);*

*конкурсных управляющих — при проведении конкурсного производства (ст. 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ (с изм. и доп.), ст. 50.36 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций» от 25 февраля 1999 г. № 40-ФЗ (с изм. и доп.));*

*органы Федерального казначейства — при удовлетворении требований за счет бюджетных средств (ст. 255 Бюджетного кодекса Российской Федерации).*

*Преступление, предусмотренное ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, относится к длящимся преступлениям, имеющим временную протяженность, исчисляемую иногда не только месяцами, но и годами, что необходимо учитывать при установлении времени его совершения, при исчислении сроков привлечения лица к уголов-*

---

*ст. 855 ГК РФ, устанавливающее платежи третьей очереди, признано не соответствующим Конституции Российской Федерации (ч. 1 ст. 19), что исключает его применение. Виды платежей, осуществляемых в третью очередь, определяются в соответствии со ст. 5 Федерального закона «О федеральном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов» от 24 ноября 2008 г. № 204-ФЗ (с изм. и доп.), согласно которой в целях обеспечения поступления доходов в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации впредь до внесения изменений в пункт 2 статьи 855 Гражданского кодекса Российской Федерации при недостаточности денежных средств на счете налогоплательщика для удовлетворения всех предъявленных к нему требований списание средств по расчетным документам, предусматривающим платежи в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, а также перечисление или выдача денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, производятся в порядке календарной очередности поступления указанных документов после перечисления платежей, осуществляемых в соответствии с указанной статьей Гражданского кодекса Российской Федерации в первую и во вторую очередь. Таким образом, платежи третьей и четвертой очереди фактически признаны платежами одной очереди. В рамках одной очереди списание производится в порядке календарной очередности поступления расчетных документов.*

ной ответственности, освобождения от уголовной ответственности и наказания на основании акта амнистии<sup>30</sup>.

Длющиеся преступления характеризуются продолжительностью преступного действия (бездействия), поэтому необходимо точно устанавливать начало и конец их совершения. Преступление начинается с момента совершения преступного действия (бездействия) и выражается в последующем длительном невыполнении возложенных на виновного обязанностей. Кончается длящееся преступление вследствие действия самого виновного, направленного на прекращение преступления, или наступления событий, препятствующих совершению преступления (например, вмешательство органов власти)<sup>31</sup>.

При установлении момента начала совершения преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, необходимо учитывать определенный законом порядок производства выплат, относящихся к предмету рассматриваемого преступления, периодичность их производства.

Порядок 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 три 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).

---

<sup>30</sup> На длящийся характер нарушения при производстве расчетов с работниками указывается в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. Постановления от 28 декабря 2006 г. № 63), в п. 56 которого сказано, что исковой срок для рассмотрения трудовых споров, связанных с оплатой труда, должен исчисляться с учетом длящегося характера нарушения (невыплаты).

<sup>31</sup> Уголовное право. Общая часть : учебник / отв. ред. И. Я. Козаченко. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2008. С. 79—89; Об условиях применения давности и амнистии к длящимся и продолжаемым преступлениям : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 4 марта 1929 г. № 23 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 14 марта 1963 г. № 1).

*Порядок назначения, перерасчета размеров выплаты и доставки пенсий определяется специальными правилами (Правила выплаты пенсии в соответствии с Федеральными законами «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», утв. Постановлением Правления Пенсионного фонда Российской Федерации и Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2004 г. № 15 п/18). Выплата пенсии производится за текущий календарный месяц.*

Порядок и условия выплаты социальных пособий определяются специальным законодательством. Например, работодатель назначает пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется работодателем в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы (ст. 15 Федерального закона «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»<sup>32</sup>).

*Временем совершения преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, следует считать начало суток, наступивших по истечении двух 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.*

*Таким образом, преступление, предусмотренное ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, начинается с акта преступного бездействия — невыплаты заработной платы (иных выплат) свыше двух месяцев из корыстной либо иной личной заинтересованности. Установление времени совершения преступления имеет важное уголовно-правовое значение. При этом необходимо помнить, что преступность и наказуемость деяния определяются законом, действовавшим во время совершения преступления (ч. 1 ст. 9 УК РФ), а обратную силу имеет только более мягкий уголовный за-*

---

<sup>32</sup> См. также: О государственных пособиях гражданам, имеющим детей : федер. закон Рос. Федерации от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (с изм. и доп.); Положение о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей : утв. постановлением Правительства Рос. Федерации от 30 дек. 2006 г. № 865 (с изм. и доп.).

*кон, который устраняет преступность деяния, смягчает наказание или иным образом улучшает положение лица, совершившего преступление (ст. 10 УК РФ). Поскольку Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 203-ФЗ уголовная ответственность за невыплату заработной платы и иных выплат была усилена, то он не может применяться к преступлениям, совершенным до его принятия.*

Суд по установленным фактическим обстоятельствам дела не нашел оснований для квалификации действий руководителя коммерческой организации ООО «Нива» Х. по ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ в редакции закона от 24 июля 2007 г., обосновав свое решение тем, что в новой редакции ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ закон никоим образом не улучшает положение подсудимого, а поэтому в силу ст. 10 УК РФ в данном случае должен применяться закон в редакции от 8 декабря 2003 г., т. е. уголовный закон, действовавший во время совершения преступления<sup>33</sup>.

*Длящийся характер преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, необходимо учитывать при освобождении лица от уголовной ответственности за невыплату заработной платы (иных выплат) в связи с истечением сроков давности (ч. 1 ст. 78 УК РФ) и при применении акта амнистии.*

*«Срок давности уголовного преследования в отношении длящихся преступлений исчисляется со времени их прекращения по воле либо вопреки воле виновного (добровольное выполнение виновным своих обязанностей, явка с повинной, задержание органами власти и др.)» (п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «Об условиях применения давности и амнистии к длящимся и продолжаемым преступлениям» от 4 марта 1929 г. № 23 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 14 марта 1963 г. № 1)).*

*Как отмечалось выше, преступление, предусмотренное ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, отнесено законодателем к категории преступлений небольшой тяжести, а предусмотренное ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> — к тяжким преступлениям. Сроки давности привлечения к уголовной ответственности за преступления небольшой тяжести составляют два года, а за преступления средней тяжести — шесть лет и исчисляются со времени прекращения преступления (в данном случае — невыплаты).*

*«Амнистия применяется к тем длящимся преступлениям, которые окончились до ее издания. К длящимся же преступлениям, продолжавшимся после издания амнистии, таковая не*

---

<sup>33</sup> Архив Моршанского районного суда Тамбовской области. 2007 г.

*применяется» (п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «Об условиях применения давности и амнистии к делящимся и продолжаемым преступлениям» от 4 марта 1929 г. № 23 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 14 марта 1963 г. № 1)).*

Учитывая делящийся характер преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, суд не применил акт амнистии, обосновав свою позицию следующим образом.

Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 19 апреля 2006 г. «Об объявлении амнистии в связи со 100-летием учреждения Государственной Думы в России», вступившим в законную силу 21 апреля 2006 г., была объявлена амнистия, в соответствии с которой уголовные дела о преступлениях, совершенных до дня вступления в силу настоящего Постановления, находящиеся в производстве органов дознания, органов предварительного следствия и судов, подлежат прекращению в отношении женщин, имеющих несовершеннолетних детей, беременных женщин, лиц старше 55 лет, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, за которые предусмотрено наказание не свыше пяти лет лишения свободы, и ранее не отбывавших наказания в исправительных учреждениях.

Акт амнистии в отношении А. не может быть применен. Постановление об амнистии вступило в законную силу 21 апреля 2006 г., в то время как А. признана виновной в том, что она, будучи директором ООО «Бэстээх», не выплатила задолженность по заработной плате, которая образовалась перед работниками в период с 1 января 2006 г. и имелась по день увольнения А. — по 24 мая 2006 г., что охвачено обвинением<sup>34</sup>.

*Объективные признаки рассматриваемого состава преступления не всегда правильно толкуются в литературе<sup>35</sup> и понимаются правоприменителем, что может привести к принятию ошибочных решений. Уголовный закон связывает наличие признаков состава преступления с длительностью правонарушения, наличием задолженности перед работниками или иными получателями выплат свыше двух месяцев, а не с периодом, за который производится начисление тех или иных выплат, и размером долга за два месяца.*

Так, представляется неверным следующий вывод, положенный судом в обоснование оправдательного приговора.

*«Суд полагает, что для наличия в действиях руководителя предприятия*

---

<sup>34</sup> Архив Мегино-Кангаласского районного суда Республики Саха (Якутия). 2007 г.

<sup>35</sup> Комментарий к уголовному кодексу Российской Федерации : расширенный уголовно-правовой анализ / под общ. ред. В. В. Мозякова. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2004. С. 304; Соктоева Е. И., Соктоев З. Б. Уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат : учебное пособие. Иркутск, 2005. С. 33.

состава данного преступления необходимо наличие невыплат заработной платы свыше двух месяцев, т. е. три месяца и более.

Что касается сроков задержки выплат заработной платы, то, из исследованных показаний потерпевших, ни одному из них задержка выплат не производилась полных три месяца. Согласно их показаниям, они получали авансы, отпускные и иные выплаты, что подтверждается приложением к заключению судебно-бухгалтерских экспертиз. В обвинении отражены лишь общие суммы задолженностей каждому из потерпевших. Уголовный же закон наличие состава преступления связывает с периодом, за который не производились выплаты (свыше двух месяцев)<sup>36</sup>.

Указание на длительность невыплаты заработной платы (иных выплат) — свыше двух месяцев — как обязательный признак состава преступления снижает эффективность уголовного закона. Например, в ситуации, когда в соответствии с локальными нормативными актами организации, изданными в нарушение трудового законодательства, выплата заработной платы производится только один раз в месяц или когда день производства выплат вообще не определен.

Если в период невыплаты руководство организацией осуществляли разные лица и каждым в общей сложности менее двух месяцев (при смене руководителя либо руководитель временно отсутствовал, а его обязанности были возложены на другое лицо), то уголовная ответственность исключается.

В случаях когда срок невыплаты заработной платы и иных выплат составляет менее двух 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. Подобная невыплата может повлечь дисциплинарную ответственность в соответствии со ст.ст. 195, 236 ТК РФ либо административную по ст. 5.27 КоАП РФ.

Согласно теории уголовного права обязательным условием ответственности при преступном бездействии является наличие возможности совершить требуемое от данного лица действие<sup>37</sup>. Из этого следует, что для решения вопроса о привлечении руководителя организации, работодателя — физического лица к уголовной ответственности по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ необходимо выяснить, была ли у него реальная возможность произвести соответствующие выплаты в срок и в полном размере, а

---

<sup>36</sup> Архив суда Магистрального судебного участка Эжвинского района г. Сыктывкара. 2006 г.

<sup>37</sup> Кудрявцев В. Н. Общая теория квалификации преступлений. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2001. С. 85.

*также установить причины невыплаты, которыми, как правило, является отсутствие денежных средств в организации.*

*Председатель СХПК им. Калинина Северного района Новосибирской области Г. был признан виновным в совершении преступлений, предусмотренных ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> и ст. 312 УК РФ, при следующих обстоятельствах.*

*Г. не производил выплату заработной платы работникам свыше двух месяцев, с 12 марта по 12 июня 2004 г., на общую сумму 296 617 рублей.*

*22 мая 2002 г. судебный пристав Д., действуя на основании постановления № 6 от 18 мая 2002 г. МНС РФ о взыскании с СХПК задолженности по налогам и сборам на общую сумму 324 676 рублей, вынесла постановление о наложении ареста на имущество должника. 19 июня старший судебный пристав И. на основании вышеуказанного установил наличие имущества СХПК, реализация которого дает возможность погашения задолженности, после чего в присутствии понятых подверг имущество описи и аресту, в том числе описи и аресту были подвергнуты три недостроенных двухквартирных дома из керамзито-бетонных блоков в деревне Малиновка. Описанное и арестованное имущество было передано на ответственное хранение с правом пользования председателю СХПК Г., который был предупрежден под роспись об уголовной ответственности по ст. 312 УК РФ за растрату, отчуждение, сокрытие или незаконную передачу подвергнутого описи и аресту имущества. Однако Г. в сентябре 2002 г. единолично, не отражая сделку в финансово-хозяйственной документации, произвел отчуждение арестованного имущества по договору обмена с ООО «Гарант-Торг» в лице Т., передав на разбор недостроенные дома в обмен на трактор К-700. Дома были разобраны и вывезены за пределы района. Обязательство по передаче трактора выполнено не было.*

*По мнению суда, Г. имел реальную возможность и достаточно времени, с сентября 2003 по июнь 2004 г., для принятия предусмотренных законом мер по принуждению Т. к выполнению условий договора в натуре или в денежном выражении. Однако Г., действуя умышленно, из иной личной заинтересованности, вопреки интересам возглавляемого им СХПК, в целях поддержания дружеских отношений с Т. для последующего возможного использования деловых связей последнего, не выполнил обязательства по выплате заработной платы в полном объеме, имея для этого реальную возможность<sup>38</sup>.*

*По нашему мнению, с выводом суда о наличии у Г. реальной возможности произвести оплату труда в полном объеме трудно согласиться, поскольку в ходе судебного рассмотрения не было установлено обстоятельство, имеющее существенное значение, — причина образовавшейся задолженности. Совершение сделки с арестованным имуществом таковой не является. Кроме того, сама сделка носила незаконный характер, поэтому Г. и не мог предпринять «предусмотренные законом меры по принуждению Т. к выполнению условий договора в натуре или в денежном выражении».*

---

<sup>38</sup> Архив суда Северного района Новосибирской области. 2004 г.



*Невыплата может быть связана с объективными (не зависящими от руководителя организации, работодателя — физического лица) или субъективными (созданными руководителем организации, работодателем — физическим лицом) обстоятельствами<sup>39</sup>.*

*Если невыплата заработной платы связана с объективными, не зависящими от руководителя организации, работодателя — физического лица обстоятельствами, и виновный не имел реальной возможности производить выплаты своевременно и в полном размере, то это свидетельствует об отсутствии оснований для привлечения его к уголовной ответственности. Такими причинами объективного характера могут быть следующие: отсутствие финансирования в бюджетных организациях, банкротство организации, нарушение договорных обязательств контрагентами, которые не осуществляют платежи в срок, и др.*

*Невыплата заработной платы и иных выплат может быть обусловлена обстоятельствами, которые зависят от руководителя организации, работодателя — физического лица. Например, размещение денежных средств организации в коммерческих банках с целью получения дополнительной прибыли, использование на погашение кредитов, предоставление работникам краткосрочных беспроцентных ссуд, направление денежных средств на иные хозяйственные нужды. Однако подобные действия не всегда свидетельствуют о наличии мотива преступления — корыстной или иной личной заинтересованности. В сложных случаях для решения вопроса о причинах неплатежеспособности организации (индивидуального предпринимателя) и об ответственности виновного за невыплату заработной платы и иных выплат необходимо проведение соответствующих судебных экспертиз.*

*Если в действиях руководителя организации содержатся признаки иных деяний, предусмотренных уголовным законом, например злоупотребления полномочиями (ст. 201 УК РФ), злоупотребления должностными полномочиями (ст. 285 УК РФ) либо хищения с использованием служебного положения (ч. 3 ст. 160 УК РФ), они подлежат самостоятельной юридической оценке.*

*Анализируя признаки объективной стороны преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, следует остановиться на*

---

<sup>39</sup> Соктоева Е. И., Соктоев З. Б. Указ. соч. С. 26—27.

*таком обстоятельстве, исключая преступность деяния, как состояние крайней необходимости (ст. 39 УК РФ). В литературе крайняя необходимость понимается как «столкновение двух правоохраняемых интересов, когда предотвращение причинения вреда одному из них возможно лишь путем причинения вреда другому»<sup>40</sup>.*

Если деяние, содержащие признаки преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, совершено для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности, охраняемым законом интересам общества или государства, и эта опасность не могла быть устранена иными средствами, то такое деяние не может быть признано преступным при условии, что не было допущено превышения пределов крайней необходимости.

В качестве источника опасности, применительно к рассматриваемому составу, может быть коллизия интересов, коллизия обязанностей руководителя организации (работодателя — физического лица).

Например, руководитель градообразующей организации при недостаточности денежных средств с целью избежания более тяжелых последствий — ликвидации организации и как следствие массовой безработицы, действует в целом в интересах организации, направляя денежные средства на развитие производства, но при этом вынужден временно задерживать выплату заработной платы или выплачивать ее в не полном размере. Аналогичная ситуация возможна при осуществлении хозяйственной деятельности предприятиями сельского хозяйства, доходы которых носят сезонный характер и зависят, в том числе, от климатических условий. При убытках, понесенных в результате неурожая, руководители должны производить определенные вложения в производство, без которых невозможно дальнейшее существование организации (необходимость своевременного ремонта сельскохозяйственного оборудования, закупка горюче-смазочных материалов, новой техники и т. д.).

В литературе, когда речь идет о преступлении, предусмотренном ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, выделяют следующие условия правомерности причинения вреда в состоянии крайней необходимости: 1) иными средствами, кроме как невыплата части заработной платы, невозможно было устранить опасность, 2) вред был

---

<sup>40</sup> Попов А. Н. Обстоятельства, исключая преступность деяния / науч. ред. Б. В. Волженкин. СПб., 1998. С. 31. (Серия «Современные стандарты в уголовном праве и уголовном процессе»).

причинен третьим по отношению к опасности лицам, 3) защищаемый интерес значительно превосходил нарушенный (непогашение задолженности по оплате труда). О том что при невыплате заработной платы (иных выплат) руководителем организации не было допущено превышение пределов крайней необходимости, может свидетельствовать, например, то, что в результате действий руководителя не происходило увеличение имевшейся к моменту его вступления в должность задолженности перед получателями выплат<sup>41</sup>.

*В условиях рыночных отношений любая деятельность субъектов, являющихся участниками экономической деятельности, связана с хозяйственным, экономическим риском. Хозяйственному риску, как и всем другим видам риска, присущи условия правомерности, предусмотренные ст. 41 УК РФ.*

*Генеральный директор ООО «Железобетон» З. был оправдан в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145 УК РФ.*

*В судебном заседании было установлено, что в отношении ООО «Железобетон» была инициирована процедура банкротства, З. предпринимал меры по его предотвращению, в частности, принял меры по взысканию дебиторской задолженности с ОАО «ТНХК», обращался с письмами в администрацию Тюменской области об оказании помощи в финансовом оздоровлении организации. Из-за отключения энергоснабжения в связи с задолженностью за энергоресурсы произошла авария, в результате которой в течение нескольких недель ООО «Железобетон» находилось в простое.*

*Суд пришел к выводу, что денежные средства предприятия расходовались на текущую финансово-экономическую деятельность, а также на выплату заработной платы. З. денежными средствами организации в личных целях не пользовался, а использовал их для обеспечения жизнедеятельности предприятия и работников.*

*В соответствии со ст. 41 УК РФ не является преступлением причинение вреда охраняемым уголовным законом интересам при обоснованном риске для достижения общественно полезной цели. Суд признал, что З. как руководитель организации действовал в условиях обоснованного риска с целью сохранения производства и поддержания его хозяйственной деятельности с учетом тяжелого финансово-экономического положения предприятия. Само по себе нарушение порядка расходования денежных средств, установленного ст. 855 ГК РФ, не свидетельствует о наличии корыстной либо иной личной заинтересованности<sup>42</sup>.*

*Одной из разновидностей хозяйственного риска является коммерческий риск, который представляет собой деятельность руководителя организации (индивидуального предпринимателя) по решению проблем сбыта, закупки, снабжения, поис-*

---

<sup>41</sup> Соктоева Е. И., Соктоев З. В. Указ. соч. С. 62.

<sup>42</sup> Архив прокуратуры Тюменской области. 2005 г.

ка наиболее выгодных договорных связей, конкуренции в условиях товарно-рыночных отношений. Степень такого риска определяется компетентностью руководителя (индивидуального предпринимателя), 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>43</sup>, в том числе законодательства, регулирующего оплату труда работников.

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

*Субъект преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, специальный, им является руководитель организации, работодатель — физическое лицо.*

**Руководитель организации** — физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ). Руководство организацией может осуществляться и коллегиальным исполнительным органом<sup>44</sup>. В этом случае обязанность по вопросам оплаты труда в установленном порядке должна быть возложена на конкретное лицо — члена коллегиального исполнительного органа.

Обязанности по руководству организацией могут вытекать из трудового договора, гражданско-правового договора, например с индивидуальным предпринимателем либо с управляющей компанией — другим юридическим лицом, полномочия по руковод-

---

<sup>43</sup> Овчинникова Г. В. Избранное. СПб., 2004. С. 46—48.

<sup>44</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.

ству организацией могут вытекать из доверенности<sup>45</sup>, руководство юридическим лицом в соответствии с учредительными документами может осуществляться физическим лицом — учредителем коммерческой организации, который является единственным участником коммерческой организации.

*Правовой статус руководителя организации (генерального директора, директора, председателя правления, исполнительного директора) предопределяется организационно-правовой формой юридического лица (Федеральные законы «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ (с изм. и доп.), «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ (с изм. и доп.), «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ и др.). Являясь руководителем исполнительного органа организации, лицом, отвечающим за ведение дел в организации (ст. 2 Федерального закона «О бухгалтерском учете» от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ (с изм. и доп.)), он осуществляет руководство текущей деятельностью организации и без доверенности действует от ее имени, в том числе представляет ее интересы, совершает сделки от ее имени, утверждает структуру и штат организации, принимает локальные нормативные акты, издает приказы, распоряжения и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками организации, выдает доверенности на право представительства от имени организации, осуществляет иные полномочия, не отнесенные законами или учредительными документами к компетенции других органов, несет ответственность за конечный результат деятельности организации<sup>46</sup>.*

---

<sup>45</sup> В соответствии с Федеральным законом «О дополнительных мерах по укреплению банковской системы на период до 31 декабря 2011 года» от 27 октября 2008 г. № 175-ФЗ по решению Банка России для осуществления мер по предупреждению банкротства функции временной администрации банка могут быть возложены на государственную корпорацию «Агентство по страхованию вкладов», которая осуществляет функции и полномочия временной администрации через назначенного из числа ее служащих представителя, действующего на основании доверенности. Со дня назначения в банк временной администрации приостанавливаются права учредителей (участников) банка, связанные с участием в его уставном капитале, в том числе право на созыв общего собрания акционеров (участников), и полномочия органов управления банка.

<sup>46</sup> Долинская В. В. Правовое положение руководителя организации // Трудовое право. 2005. № 3. С. 62—76; Ставцева А. И., Шептулина Н. Н. Ответ-

*Таким образом, руководитель организации — это лицо, осуществляющее как организационно-распорядительные, так и административно-хозяйственные функции.*

Организационно-распорядительными являются функции, связанные с руководством трудовым коллективом организации (его структурными подразделениями), с формированием кадрового состава и определением трудовых функций работников, с организацией порядка прохождения службы, применения мер поощрения или награждения, наложения дисциплинарных взысканий и т. п. К организационно-распорядительным также относятся функции руководителя организации по принятию решений, имеющих юридическое значение и влекущих определенные юридические последствия. Административно-хозяйственные функции включают в себя управление и распоряжение имуществом и(или) денежными средствами, находящимися на балансе и(или) банковских счетах организации, а также совершение иных действий, например, принятие решений о начислении заработной платы, премий, осуществление контроля за движением материальных ценностей, определение порядка их хранения, учета и контроля за их расходованием (пп. 4, 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий» от 16 октября 2009 г. № 19).

*В соответствии со ст. 22 ТК РФ руководитель организации как единоличный исполнительный орган организации-работодателя обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.*

*Важно отметить, что физическое лицо приобретает признаки специального субъекта — руководителя организации с момента официального вступления в должность и сохраняет*

*их в течение всего времени, пока исполняет обязанности по руководству организаций. В период, когда руководитель по каким-либо причинам отсутствует (отпуск, командировка, болезнь), его обязанности, как правило, временно исполняет другое лицо<sup>47</sup>. Формальное же отсутствие руководителя, при условии фактического исполнения обязанностей по руководству организацией, не исключает ответственности руководителя за невыплату заработной платы (иных выплат).*

**Работодателями — физическими лицами** в соответствии с трудовым законодательством признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

лица (частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица), осуществляющие профессиональную деятельность, которая в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и(или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

При решении вопроса об уголовной ответственности работодателя — физического лица необходимо учитывать, что Трудовой кодекс Российской Федерации по общему правилу связывает наличие трудовой правосубъектности работодателей — физических лиц с достижением восемнадцатилетнего возраста и наличием гражданской дееспособности в полном объеме. Заключение трудовые договоры могут также лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Гражданин, не достигший восемнадцатилетнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак (ст. 21 ГК РФ).

Несовершеннолетний, достигший шестнадцати лет, может быть объявлен полностью дееспособным (эмансипированным), если он работает по трудовому договору, в том числе по контракту, или с согласия родителей, усыновителей или попечителя

---

<sup>47</sup> Томилин А. А. Уголовная ответственность руководителя организации // Юридический мир. 1999. № 7. С. 18.

занимается предпринимательской деятельностью (ст. 27 ГК РФ).

Правовой статус работодателей — физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, достигших восемнадцати лет, но ограниченных судом в дееспособности или признанных судом недееспособными, несовершеннолетних лиц в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением приобретших дееспособность в полном объеме, имеет ряд особенностей, их трудовая правосубъектность носит ограниченный характер:

физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;

от имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекуны могут заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства;

несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, ограниченных судом в дееспособности, признанных недееспособными, несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

В правоприменительной практике может возникнуть вопрос, правомерно ли признавать законных представителей работодателей — физических лиц субъектами преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. Формально такая категория лиц, как представители работодателей — физических лиц не подпадает под признаки специального субъекта. Представляется, что к



субъектам рассматриваемого преступления могут быть отнесены опекуны недееспособного лица, поскольку они фактически в соответствии с законом выступают в качестве стороны трудовых отношений.

Учитывая, что в соответствии со ст.ст. 19 и 20 УК РФ уголовной ответственности подлежит только вменяемое физическое лицо, по общему правилу достигшее ко времени совершения преступления шестнадцатилетнего возраста, то работодатели — физические лица, ограниченные судом в дееспособности, несовершеннолетние в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, не приобретшие гражданскую дееспособность в полном объеме, заключившие трудовые договоры с работниками, могут быть признаны субъектами рассматриваемого преступления только при условии признания их вменяемыми лицами. В случае признания указанных лиц невменяемыми их законные представители (родители, опекуны, и попечители), по нашему мнению, не могут нести уголовную ответственность, так как они не являются стороной трудового отношения.

**Соучастие со специальным субъектом.** По смыслу ст. 145<sup>1</sup> УК РФ исполнитель данного преступления — специальный субъект, каковым является руководитель организации любой организационно-правовой формы и формы собственности либо работодатель — физическое лицо, тогда как в соучастии с ним может действовать лицо, не обладающее признаками специального субъекта. В качестве соучастников могут выступать заместители руководителя организации, работники бухгалтерии, отдела кадров и другие лица. Исходя из положений, изложенных в ч. 4 ст. 34 УК РФ, 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, т. е. со ссылкой на ст. 33 УК РФ.

Однако анализ судебной-следственной практики показывает, что данные положения уголовного закона зачастую не учитываются правоприменителем.

Так, Р. был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. За период с ноября 2003 по май 2004 года общая задолженность по оплате труда перед 297 работниками составила 2 328 911 рублей.

В судебном заседании было установлено, что в соответствии с трудовым договором Р. являлся директором ООО «Агротехтек» с 11 ноября 2003 г. по

*16 июня 2006 г. На момент вступления его в должность в организации существовала задолженность по заработной плате в размере 3 318 000 рублей. По договоренности между Р. и учредителем общества Д., являющимся также финансовым директором, Р. занимался производственно-хозяйственной деятельностью ООО, а Д. — вопросами финансового характера.*

Из показаний главного бухгалтера К. следует, что распоряжением денежных средств общества Д. занимался единолично, включая вопросы осуществления выплат работникам. Банк, обслуживающий ООО, принимал платежные поручения только за подписью Д. После закрытия 2 февраля 2004 г. расчетного счета в связи с неуплатой налогов деньги в организацию поступали только через кассу и расходовались по указанию финансового директора. С ноября по май в кассу организации поступило около 17 млн рублей, однако на заработную плату ничего не было направлено.

Из показаний директора ООО по финансовым вопросам Д. следует, что осенью 2003 года ООО попало в тяжелое положение ввиду плохого урожая зерновых и риса, в результате понесло большие расходы. Поэтому в ноябре возникла задолженность по оплате труда. Поступающими денежными средствами распоряжался он — давал указания о производстве расчетов с поставщиками, приобретении ГСМ, запчастей к технике, выплате процентов по кредиту, оплате за электроэнергию. Считал данные расходы не менее важными, чем выплата заработной платы, надеялся найти инвестора. Руководство осуществлялось коллегиально с Р.

Оценивая доказательства, суд пришел к выводу о доказанности вины Р., осуществлявшего единоличное руководство ООО в соответствии с уставом и трудовым договором и обладавшего правом подписи расчетных документов. Довод о том, что распределением поступивших в организацию денежных средств занимался финансовый директор и учредитель Д., не может служить основанием для умаления ответственности Р. При заключении трудового договора между Д. и Р. состоялась договоренность о перераспределении управленческих функций, Р. располагал сведениями об имеющейся задолженности по оплате труда, а также о том, что распределение средств будет осуществлять Д. Таким образом, Р. после вступления в должность, осознавая, что является единоличным руководителем ООО, не принял меры к исполнению всего комплекса служебных обязанностей. Поэтому суд не может признать состоятельными доводы защиты о том, что Р. находился в служебной зависимости от Д. и не мог участвовать в финансовой политике ООО, поскольку уставом и трудовым договором эти обязанности были возложены на Р.

Руководство ООО, располагая денежными средствами, сознательно осуществляло несостоятельную финансовую политику, не производя уплату налоговых платежей, выплату заработной платы, искусственно создавая впечатление о банкротстве. Осуществляя политику невыплаты заработной платы, оно использовало поступающие денежные средства по своему усмотрению, в частности перечисляло значительные суммы учредителю общества — ООО «ДДК». Таким образом, ответственность за указанные действия согласно учредительным документам, нормам трудового законодательства несет руководство ООО в лице его директора. Р., который не принял мер по созыву общего собрания участников общества, осознавая, что на предприятии растет социальная напряженность.

Из приведенного примера видно, что к уголовной ответ-

ственности был привлечен только директор ООО, вопрос об ответственности финансового директора как соучастника данного преступления не рассматривался.

**Проблемы, возникающие при установлении признаков специального субъекта — руководителя организации.** *Первая проблема связана с решением вопроса об ответственности фактического руководителя — лица, которое юридически не наделено полномочиями на осуществление управленческих функций либо назначено (избрано) на должность руководителя организации неполномочным органом, т. е. с нарушением требований закона.*

*Вариант разрешения проблемы привлечения к уголовной ответственности «фактического руководителя» содержится в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации применительно к составам преступлений, предусмотренных ст.ст. 171, 199 УК РФ (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о незаконном предпринимательстве и легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем» от 18 ноября 2004 г. № 23, п. 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О практике применения судами уголовного законодательства об ответственности за налоговые преступления» от 28 декабря 2006 г. № 64). В соответствии с разъяснениями высшей судебной инстанции исполнителем указанных преступлений признается не только юридический, но и фактический руководитель организации. Однако, с нашей точки зрения, распространять указанные разъяснения на преступление, предусмотренное ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, неверно, поскольку в диспозициях ст.ст. 171, 199 УК РФ, в отличие от ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, не содержится прямого указания на специальный субъект — руководителя организации. В так называемых управленческих преступлениях значимое для квалификации выполнение управленческих функций всегда должно иметь какое-либо юридическое основание. «При отсутствии такого основания теневые руководители могут рассматриваться как организаторы, подстрекатели или пособники преступления со специальным субъектом (ч. 4 ст. 34 УК РФ) либо как исполнители преступления с об-*

щим субъектом»<sup>48</sup>.

*Лица, при назначении которых на должность не были соблюдены установленные законодательством требования, не могут признаваться специальными субъектами преступления<sup>49</sup>. Несоблюдение особого нормативного порядка включения лица в специальную сферу отношений исключает его ответственность за нарушение этих отношений<sup>50</sup>.*

В практике встречаются ситуации, когда руководитель организации, не выплачивающий заработную плату, был назначен на должность с нарушением требований или ограничений, установленных законом или иным правовым актом к кандидату на эту должность, например, был дисквалифицирован за нарушения трудового законодательства. В таких ситуациях руководитель организации, при наличии всех признаков состава преступления, подлежит ответственности по ст.145<sup>1</sup> УК РФ (п. 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий»).

Следующая проблема возникает в случаях, когда руководство организацией осуществляет другое юридическое лицо или коллегиальный исполнительный орган.

В соответствии с нормами гражданского законодательства, например, в акционерных обществах по решению общего собрания акционеров полномочия исполнительного органа общества (руководителя) могут быть переданы по договору коммерческой организации (управляющей компании) или индивидуальному предпринимателю (ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»). В литературе высказывается точка зрения, что «эти нормы могут иметь негативные последствия в

---

<sup>48</sup> Егорова Н. А. Теоретические проблемы уголовной ответственности за преступления лиц, выполняющих управленческие функции (управленческие преступления) : монография. Волгоград, 2006. С. 294.

<sup>49</sup> Любавина М. А. Признаки должностного лица и иных субъектов преступлений против государственной власти, интересов государственной службы, службы в органах местного самоуправления : конспект лекции. СПб., 2005. С. 27—28.

<sup>50</sup> Тер-Акопов А. А. Преступления и проблемы нефизической причинности в уголовном праве. М., 2003. С. 335.

виде ухода от уголовной ответственности реального руководителя и подведения под такую ответственность формального»<sup>51</sup>.

Действия руководителя организации могут определяться обязательными для него решениями коллегиального исполнительного органа<sup>52</sup>. Таким образом, воля руководителя далеко не всегда формируется свободно. Поэтому для решения вопроса об уголовной ответственности руководителя следует учитывать распределение обязанностей среди руководителей различного уровня. В случае если руководитель выполнял незаконное решение коллегиального органа, возникает вопрос о привлечении к уголовной ответственности как членов коллегиального органа, так и самого руководителя. В этой связи В. Ф. Щепельков отмечает, что «исполнитель преступного решения, принятого коллегиальным органом, должен нести ответственность с учетом ст. 42 УК РФ (исполнение приказа или распоряжения)»<sup>53</sup>. Если на члена коллегиального органа не были возложены в установленном порядке полномочия по принятию решений о начислении и выплате заработной платы (иных выплат) работникам организации, то его ответственность за невыплату заработной платы возможна при условии, что имела место предварительная договоренность, по правилам соучастия.

*Третья проблема обусловлена тем, что в качестве работодателя как стороны трудовых отношений трудовое законодательство выделяет физическое лицо, юридическое лицо (организацию) и в случаях, установленных федеральными законами, иного субъекта, наделенного правом заключать трудовые договоры. К иным субъектам могут быть отнесены следующие лица: руководитель филиала; руководитель органа власти, руководитель воинского формирования (как представители работодателя — государства либо его органов в трудовых и служебных отношениях); арбитражный управляющий.*

*Уголовным законом предусмотрена ответственность только двух субъектов — руководителя организации и работодателя — физического лица, а иные субъекты, которые также в установленном порядке наделяются правами и обязанностями*

---

<sup>51</sup> Томилин А. А. Уголовная ответственность руководителя организации // Юридический мир. 1999. № 7. С. 18—19.

<sup>52</sup> Понятие органов юридического лица содержится в ст. 53 ГК РФ.

<sup>53</sup> Щепельков В. Ф. Издержки демократии или «уголовная безответственность» // История развития уголовного права и ее значение для современности: V международная научно-практическая конференция, 26—27 мая 2005 г.: материалы. М., 2006. С. 650—653.

*работодателя, не названы в качестве специального субъекта преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.*

В крупных организациях, например в акционерных обществах, может быть достаточно сложная структура управления. В состав юридического лица могут входить филиалы как обособленные структурные подразделения. В соответствии со ст. 55 ГК РФ филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиал, как и представительство, не является юридическим лицом, он наделяется имуществом создавшим его юридическим лицом и действует на основании утвержденного им положения. В свою очередь, руководитель филиала (представительства) назначается юридическим лицом и действует на основании его доверенности.

*В литературе высказывается точка зрения, что при буквальном толковании уголовного закона руководитель филиала не может быть признан специальным субъектом преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, а расширительное толкование закона недопустимо<sup>54</sup>. С нашей точки зрения, в данной ситуации необходимо руководствоваться не только буквой, но и духом закона.*

*Круг полномочий руководителя филиала как представителя работодателя — юридического лица определяется в локальных актах организации, а также в трудовом договоре. Руководитель филиала действует на основании доверенности и(или) приказа, в соответствии с которыми наделяется полномочиями по осуществлению организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций. Таким образом, руководитель филиала может быть отнесен к иным субъектам, наделенным полномочиями заключать трудовые договоры, и следовательно, к субъектам, наделенным правами и обязанностями работодателя. Изложенное дает основание сделать вывод о том, что при возложении на руководителя филиала обязанностей по начислению и выплате заработной платы и иных выплат он может быть признан специальным субъектом преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.*

---

<sup>54</sup> Соктоева Е. И. Уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат : (По материалам судебной и прокурорской практики Уральского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 93.

Как следует из смысла ст. 20 ТК РФ, в качестве работодателя, помимо физического и юридического лица, может выступать и иной субъект, наделенный в предусмотренных законом случаях правом заключать трудовые договоры. В силу гражданского законодательства (гл. 5 ГК РФ) Российская Федерация и ее субъекты могут принимать участие в имущественном обороте наряду с физическими и юридическими лицами, поэтому в качестве работодателя могут выступать как субъекты Российской Федерации, так и Российская Федерация в целом. В соответствии со ст. 124 ГК РФ Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования относятся к субъектам гражданского права, к которым применяются нормы, определяющие участие юридических лиц в отношениях, регулируемых гражданским законодательством, если иное не вытекает из закона или особенностей данных субъектов. Таким образом, органы власти в гражданских правоотношениях приравнены к юридическим лицам.

Должностные лица, занимающие руководящие должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации, наделяются полномочиями по заключению не только договоров о службе (государственной гражданской, военной, правоохранительной, порядок прохождения которой регулируется специальными законами), но и по заключению трудовых договоров в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации. Руководители этих органов как представители работодателя (нанимателя) осуществляют права и обязанности работодателя. Поэтому, мы полагаем, они также могут быть признаны субъектами преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

*Причинами невыплаты заработной платы могут быть различные правонарушения, связанные с банкротством организации, например, неправомерные действия арбитражного управляющего. Подобные 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, является спорным, хотя, как указывается в литературе, такая практика существует<sup>55</sup>.*

---

<sup>55</sup> Викторов И. С., Макашова А. Ж. О состоянии законности и практике прокурорского надзора за соблюдением законодательства об оплате труда (по

Гражданское законодательство под несостоятельностью (банкротством) понимает признанную арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и(или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей (Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)»). Признаками банкротства юридического лица считается неспособность удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и(или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей, если соответствующие обязательства и(или) обязанность не исполнены им в течение трех месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены.

*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 указанных субъектов различная<sup>56</sup>. Введение процедуры наблюдения или финансового оздоровления не является основанием для отстранения руководителя организации, который продолжает осуществлять свои полномочия, но с определенными ограничениями.*

*Если банкротство организации не вызвано злоупотреблениями руководителя организации, то оснований для его ответственности по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ нет, поскольку в этом случае оплата труда по объективным причинам не может производиться своевременно и в полном размере. В случае банкротства работники являются привилегированными кредиторами. При удовлетворении их требований выплата задолженности по заработной плате осуществляется по правилам гражданского<sup>57</sup>, а не трудового законодательства.*

---

материалам проверок прокуроров субъектов Российской Федерации) // Трудовое право. 2004. № 10. С. 60.

<sup>56</sup> Чуча С. Ю. Особенности социального партнерства в сфере труда при несостоятельности работодателя // Трудовое право. 2004. № 10. С. 38.

<sup>57</sup> В соответствии со ст. 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в первую очередь производятся расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей, а также компенсация морального вреда; во вторую очередь производятся расчеты



*Подводя итог рассмотрения проблем, связанных с толкованием признаков специального субъекта, следует отметить, что, учитывая объект и предмет уголовно-правовой охраны, есть все основания для расширительного толкования признаков специального субъекта преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. Помимо руководителя организации и работодателя — физического лица субъектом данного преступления следует признавать и иных физических лиц — представителей работодателя (нанимателя), наделенных в установленном законом (иным правовым актом) порядке правами и обязанностями работодателя, в том числе правом принимать решения и отдавать распоряжения о начислении и производстве выплаты заработной платы и иных установленных законом выплат работникам, пенсионерам, безработным, государственным служащим, учащимся и другим получателям выплат.*

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

*Субъективная сторона рассматриваемого состава преступления характеризуется умышленной виной в виде прямого умысла и специальным мотивом — корыстной или иной личной заинтересованностью. Состав преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, сконструирован как формальный. При решении вопроса об уголовной ответственности необходимо установить психическое отношение виновного к бездействию, которое выражается в невыплате свыше двух месяцев предусмотренных законом выплат. При невыплате волевой элемент умысла всегда заключается в желании совершить общественно опасное бездействие, запрещенное уголовным законом.*

*Руководитель организации (работодатель — физическое лицо) осознает, что в результате бездействия не выполняет либо выполняет ненадлежащим образом возложенные на него обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным соглашением и индивидуальными трудовыми договорами, по своевременной и в полном размере оплате труда, осуществлению иных выплат, т. е. совершает «невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат», предвидит*

---

по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений по авторским договорам; в третью очередь производятся расчеты с другими кредиторами.

неизбежность нарушения конституционных прав человека и гражданина на оплату труда и получение иных выплат и желает этого.

Обязательным признаком состава преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, является мотив — корыстная или иная личная заинтересованность руководителя организации (работодателя — физического лица). При доказывании мотива преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, необходимо установить, почему виновному выгодно не выплачивать заработную плату и иные выплаты.

Корыстная заинтересованность представляет собой разновидность личной. Следует отметить, что законодательное определение корыстной и иной личной заинтересованности отсутствует.

В русском языке корысть понимается как выгода, материальная польза. Корыстолюбие означает стремление к личной выгоде, наживе, жадность. Корыстный — основанный на корысти (корыстные намерения, с корыстной целью)<sup>58</sup>.

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>59</sup>. Следует также учитывать, что предметом преступления выступают, как правило, денежные средства (случаи оплаты труда в неденежной форме ограничены).

При толковании содержания корыстной либо иной личной заинтересованности в практической деятельности принято руководствоваться разъяснениями Верховного Суда Российской Федерации, содержащимися в п.16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий». Поскольку невыплату заработной платы принято считать разновидностью злоупот-

---

<sup>58</sup> Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1996. С. 293.

<sup>59</sup> Носова С. С. Экономическая теория : учебник для вузов. М., 1999. С. 137.

*ребления, то эти разъяснения уместно применить и для уяснения мотива преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ<sup>60</sup>.*

Под невыплатой заработной платы (иных выплат) из корыстной заинтересованности следует понимать стремление руководителя организации путем совершения неправомерных действий получить для себя или других лиц выгоду имущественного характера, не связанную с незаконным безвозмездным обращением имущества в свою пользу или пользу других лиц. В отличие от хищения, при невыплате виновный преследует, как правило, цель временного позаимствования денежных средств организации (юридического лица)<sup>61</sup> и в зависимости от мотива — корыстной или иной личной заинтересованности — использует их на иные цели.

*Например, корыстная заинтересованность может выражаться в стремлении получить проценты при размещении денег на депозитных счетах в банке и использовать полученные денежные средства не в интересах организации, а в своих интересах либо в интересах других лиц. Достаточно широкое распространение получили случаи, когда руководитель желает улучшить жилищные условия путем получения ссуды из средств организации для приобретения недвижимости. Такое изъятие денежных средств носит временный характер, но влечет невыплату заработной платы и иных выплат работникам.*

*Корыстная заинтересованность может выражаться в стремлении руководителя получить более высокую заработную*

---

<sup>60</sup> Сходная позиция при определении личной заинтересованности содержится в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О практике применения судами уголовного законодательства об ответственности за налоговые преступления» от 28 декабря 2006 г. № 64, в п. 17 которого разъясняется, что «личный интерес как мотив преступления может выражаться в стремлении извлечь выгоду имущественного, а также неимущественного характера, обусловленную такими побуждениями, как карьеризм, протекционизм, семейственность, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса и т. п.».

<sup>61</sup> Комментарий к Постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации о судебной практике по уголовным делам / под общ. ред. А. Н. Попова. СПб., 2006. С. 118; п. 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий»

плату за счет недоплаты другим работникам<sup>62</sup>, извлечь материальную выгоду для себя как учредителя (участника) коммерческой организации путем получения более высокой прибыли, образовавшейся из-за невыплаты заработной платы и иных выплат. Практике известны случаи, когда руководитель организации является одновременно индивидуальным предпринимателем либо участником иной коммерческой организации и использует средства организации, например, для погашения банковского кредита, полученного для осуществления предпринимательской деятельности, в результате нарушаются права работников руководимой им организации на оплату труда.

Директор ООО «Нива» Х. признан виновным в преступлении, предусмотренном ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. Из корыстной заинтересованности при наличии задолженности по оплате труда перед работниками Х. предоставил от имени ООО «Нива» займы на общую сумму 2 135 000 рублей другим юридическим лицам, а также оформил заем на свое имя на сумму 1 115 000 рублей<sup>63</sup>.

Определенную сложность у правоприменителя вызывает установление иной личной заинтересованности, не связанной с получением имущественной выгоды, при невыплате заработной платы и иных выплат.

Иная личная заинтересованность при совершении преступления может пониматься как нечто полезное, выгодное для лица, но обусловленное низменными побуждениями и достигаемое за счет ущемления прав других лиц.

Высшая судебная инстанция дает следующее толкование иной личной заинтересованности как мотива преступления.

Иная личная заинтересованность, как признак объективной стороны преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, может выражаться в стремлении виновного извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленном такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность и т. п. (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий»).

---

<sup>62</sup> Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров определен в ст. 145 ТК РФ и зависит от источников финансирования организации.

<sup>63</sup> Архив Моршанского районного суда Тамбовской области. 2007 г.

*Слово «выгода» в русском языке толкуется как польза, преимущество. Выгодный — значит приносящий выгоду, положительный, оставляющий хорошее впечатление<sup>64</sup>.*

Карьеризм — погоня за карьерой, стремление к личному благополучию, продвижению по службе в личных интересах<sup>65</sup>.

Карьеризм может быть связан с такими побуждениями, как желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность с целью продвинуться по службе.

Семейственный — основанный на предоставлении льгот родственникам, устройстве их на работу под своим началом<sup>66</sup>.

Протекционизм — подбор кадров не по деловым качествам, а по знакомству, по протекции. Протекция — покровительство в устройстве куда-нибудь, в продвижении по службе<sup>67</sup>.

В пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий» отмечается, что как использование руководителем организации своих полномочий вопреки интересам службы следует рассматривать незаконное оказание содействия в трудоустройстве, продвижении по службе, поощрении подчиненного, также иное покровительство по службе (протекционизм), совершенное из корыстной или иной личной заинтересованности.

*Иная личная заинтересованность при невыплате заработной платы (иных выплат) может проявляться в стремлении удовлетворить свои личные амбиции за счет ущемления прав работников, стремлении к неограниченной власти, желании свести счеты с неугодными работниками 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, изда-*

---

<sup>64</sup> Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Указ. соч. С. 107.

<sup>65</sup> Там же. С. 262.

<sup>66</sup> Там же. С. 699.

<sup>67</sup> Там же. С. 613.

ла приказ о выплате себе материальной помощи в сумме 86 904 рубля 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<sup>68</sup>.

Анализ судебно-следственной практики свидетельствует о том, что при невыплате заработной платы (иных выплат) наличие иной личной заинтересованности как мотива преступления не всегда обосновывается правоприменителями, в частности, не раскрывается, каким образом виновное лицо путем нарушения прав наемных работников (иных получателей выплат) могло создать видимость благополучия, повысить свой авторитет, сохранить свою должность.

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. При осуществлении хозяйственной деятельности руководитель должен соблюдать разумный баланс, а именно соблюдать требования трудового законодательства и обеспечивать платежеспособность и рентабельность организации. Однако в современных экономических условиях это не всегда удается, поэтому одной из причин невыплаты заработной платы и нарушения прав работников является недостаточность денежных средств в организациях. Судебные решения относительно наличия в деянии признаков преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, в подобных ситуациях неоднозначны. В одних случаях направление средств на текущие производственно-хозяйственные нужды, в том числе на приобретение горюче-смазочных материалов, сырья, оплату коммунальных платежей, налогов и обязательных сборов, погашение кредитов, полученных на развитие производства, рассматривается как иная личная заинтересованность, обусловленная таким побуждением, как карьеризм.

Так, председатель сельскохозяйственного производственного кооператива «Нива» И. был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, из иной личной заинтересованности, которая выразилась в стремлении извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленную такими побуждениями, как карьеризм, желание приукрасить действительное положение дел в хозяйстве, скрыть свою некомпетентность.

В результате неумелого руководства, небрежности и легкомыслия при фи-

---

<sup>68</sup> Архив Ленинского районного суда г. Мурманска.

нансовом планировании, в особенности при определении кредитной политики, И. сделал невозможным своевременное выполнение кооперативным хозяйством всех взятых на себя обязательств, в том числе по своевременной выплате заработной платы в полном объеме, оплате кредиторской задолженности, и поддержание надлежащей хозяйственной деятельности предприятия. И. при увеличении задолженности по заработной плате и увеличении доли заработной платы, выплачиваемой в натуральном выражении, принял решение о направлении денежных средств, поступающих от хозяйственной деятельности и займов, на погашение кредиторской задолженности перед кредитными организациями. Данное решение было принято, поскольку И. осознавал, что увеличение задолженности перед кредиторами организации может привести к началу процедуры несостоятельности (банкротства) СПК «Нива» и потере им своей должности и социального статуса, авторитета как руководителя на будущее<sup>69</sup>.

В других же аналогичных ситуациях суд не усматривает иной личной заинтересованности, аргументируя свою позицию тем, что стремление вывести предприятие из кризиса не может рассматриваться как элемент общественно опасного деяния. Такой подход, с нашей точки зрения, является верным.

Например, генеральный директор ОАО «Полиэкс» Ч., обвиняемый в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, был оправдан в связи с отсутствием состава преступления. Несмотря на то, что факт невыплаты заработной платы был установлен, вина подсудимого не нашла своего подтверждения.

Обвинением в качестве обоснования того, что Ч. действовал из личной заинтересованности, использовалось стремление подсудимого вывести организацию из кризиса «любой ценой». Однако в соответствии с п. 8.1 Положения о генеральном директоре ОАО «Полиэкс» лицо, занимающее должность генерального директора, должно действовать в интересах Общества. Исходя из этого действия Ч., связанные с привлечением дополнительных средств, вложением денежных средств в производство и другие сферы деятельности организации, не могут рассматриваться как элемент общественно опасного деяния. Тезис о том, что Ч. желал повысить свой авторитет в глазах деловых партнеров, создавал видимость нормальной работы организации, не нашел подтверждения в судебном заседании.

В формулировке обвинения указано, что заключение мирового соглашения при процедуре банкротства имело целью «спасти» организацию от банкротства для продолжения извлечения прибыли. Данное обстоятельство суд также считает недоказанным, так как в судебном заседании не представлено доказательств какой-либо выгоды Ч.

На момент прихода Ч. в ОАО оно уже находилось в кризисном состоянии. Заключение судебно-бухгалтерской экспертизы подтверждает факт неликвидности имущества ОАО и неплатежеспособности ОАО. В судебном заседании не установлено наличие у Ч. реальной возможности выплатить заработную плату<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> Архив суда судебного участка № 40 рабочего поселка Тума Рязанской области. 2006 г.

<sup>70</sup> Архив суда судебного участка № 7 г. Бийска Алтайского края. 2004 г.

Причинами задолженности по оплате труда (иным выплатам) могут быть различные неправомерные действия руководителя, совершаемые им вопреки интересам организации из корыстной или иной личной заинтересованности. 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 заинтересованным лицом (ст.ст. 81—84 Федерального закона «Об акционерных обществах», ст. 45 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»). Так, руководитель организации признается лицом, заинтересованным в совершении сделки руководимой им организацией, в случаях, если:

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

*руководитель организации, его супруга, родители, дети, братья, сестры владеют (каждый в отдельности или совместно) двадцатью 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, супруга, 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>71</sup>.*

### **1.5. 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 элементов: деяния — бездействия, тяжких последствий и*

---

<sup>71</sup> Плешакова О., Королев А. Особенности правового регулирования труда руководителя организации // Право и экономика. 2003. № 7. С. 67.



причинной связи между ними.

*Тяжкие последствия являются оценочным признаком состава преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. При толковании и применении уголовно-правовых норм, содержащих оценочные признаки, существуют определенные трудности. Большинство норм главы 19 УК РФ в качестве социального последствия предусматривают вред правам и законным интересам граждан, «величина» такого вреда определяется исходя из значимости нарушенных прав, длительности и систематичности причинения вреда, количества потерпевших<sup>72</sup>.*

*Применительно к рассматриваемому составу преступления в литературе называются различные последствия, которые могут быть отнесены к тяжким<sup>73</sup>.*

*В качестве последствий физического характера, связанных с причинением вреда жизни и здоровью при невыплате заработной платы, называются следующие: смерть потерпевшего, тяжкий вред здоровью в результате отсутствия средств на оплату дорогостоящего лечения работника или его близких, причинение тяжкого вреда здоровью одного человека или вреда средней тяжести здоровью нескольких людей, болезнь, в том числе психическое расстройство патологического генеза, самоубийство или попытка самоубийства потерпевшего.*

При невыплате последствия носят также *имущественный характер*. Количественными характеристиками такого рода последствий являются длительность невыплаты заработной платы, количество потерпевших, размер задолженности по оплате труда. К последствиям имущественного характера могут быть отнесены: нехватка средств для покупки предметов первой необходимости, уплаты налогов, обслуживания жилого помещения, исключение из платного учебного заведения, утрата жилья в результате невыполнения финансовых обязательств перед кредитором, голод потерпевших<sup>74</sup>, бродяжничество, попрошайни-

---

<sup>72</sup> Курс уголовного права. С. 231.

<sup>73</sup> Уголовное право. Особенная часть : учебник / под общ. ред. Л. Д. Гаухмана, С. В. Максимова. М., 2003. С. 45; Уголовное право России. Особенная часть : учебник / под ред. И. Э. Звечаровского. М., 2004. С. 137; Уголовное право Российской Федерации. Особенная часть : учебник / под ред. Л. В. Иногамовой-Хегай, А. И. Рарога, А. И. Чучаева. М., 2004. С. 138; Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. М. Лебедев. 3-е изд., доп. и испр. М., 2004. С. 394 и др.

<sup>74</sup> Такие последствия могут быть отнесены к тяжким в соответствии с Международным стандартом в области защиты прав человека (ст. 11 Между-

чество.

К последствиям *организационного характера* относятся: возникновение забастовок, стачек, невыход потерпевшего (потерпевших) на работу (службу), существенно нарушающий нормальное функционирование организации, срыв запланированного научного исследования, имеющего большое социальное значение, существенное снижение боеготовности воинской части или служебной готовности органа внутренних дел, акции протеста с тяжелыми последствиями (голодовки, нарушение работы транспорта), совершение тяжкого или особо тяжкого преступления из чувства мести за невыплату заработной платы (хищения, акты вандализма), приостановка производства, резкое снижение производительности труда.

*К последствиям* неимущественного характера (моральный вред) *относятся: невозможность удовлетворения физиологических потребностей и потребностей, порожденных социальными и культурными условиями, психические страдания, чувство унижения человеческого достоинства, связанные с невозможностью обеспечить достойное существование себе и своим близким, постоянной необходимостью жить в долг.*

Вопрос о признании последствий тяжкими решается судом исходя из всех обстоятельств уголовного дела.

Так, суд в своем постановлении указал на следующие последствия деяния, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ.

«Последствия совершенного деяния имели большое значение для дискредитирования сельскохозяйственного комплекса края путем создания невыносимых условий труда для подавляющего большинства работников общества. Вследствие этого работники, а также члены их семей понесли значительные материальные и физические страдания, многие вынуждены были уволиться из хозяйства. Учитывая значительный процент безработицы в сельской местности края, ее неблагоприятные социальные последствия, совершенное деяние повлекло за собой усиление напряженности в обществе, подорвало веру в государственные институты, усилило негативные тенденции в сфере занятости на селе. Последствия рассмотрения настоящего дела имеют большое превентивное значение».

Деяние было квалифицировано по ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, и виновный приговорен к одному году лишения свободы с отбыванием наказания в колонии-поселении. Таким образом, общественно опасные последствия деяния суд не

отнес к числу тяжких, но учел при назначении наказания<sup>75</sup>.

*В другой ситуации суд на основании обстоятельств конкретного уголовного дела признал наличие тяжких последствий. 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, возникли затруднения в обеспечении семей продуктами питания, медикаментами и иными предметами первой необходимости, лишены возможности своевременно произвести оплату за обучение детей и коммунальные услуги (угроза отключения газа, воды, электроэнергии).

*При решении вопроса об уголовной ответственности руководителя организации, работодателя — физического лица необходимо установить наличие причинной связи между преступным бездействием и наступившими тяжкими последствиями.*

*Для суждения о наличии причинной связи между деянием и наступившим общественно опасным последствием необходимо установить, что при надлежащем выполнении обязанностей последствие не наступило бы.*

*Наличие причинной связи между преступным бездействием и наступившими тяжкими последствиями является объективным условием уголовной ответственности. Для решения вопроса об уголовной ответственности необходимо установить также и субъективное основание — вину.*

*Преступление, предусмотренное ч. 2 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.*

### ***1.6. Соотношение преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, с иными составами преступлений***

---

<sup>75</sup> Архив суда судебного участка № 114 Абинского района Краснодарского края. 2004 г.

*Анализ судебной-следственной практики показывает, что правоприменитель испытывает затруднения при установлении соотношения признаков невыплаты заработной платы (иных выплат) с признаками иных составов преступлений, а именно предусмотренных ст.ст. 201, 285 УК РФ и ч. 3 ст. 160 УК РФ. Существует проблема конкуренции общей и специальной норм и квалификации невыплаты заработной платы и иных выплат по совокупности с другими преступлениями.*

Одним из сложных как в теоретическом, так и в практическом плане является вопрос разграничения злоупотребления полномочиями (злоупотребления должностными полномочиями), связанного с причинением материального ущерба государству, муниципальным органам, коммерческим и некоммерческим организациям любой формы собственности или гражданам, и хищения чужого имущества с использованием служебного положения.

Исходя из признаков хищения чужого имущества, приведенных в примечании 1 к ст. 158 УК РФ, Б. В. Волженкин выделяет три ситуации, в которых, несмотря на наличие отдельных признаков хищения, совершаемого с использованием служебного положения, содержится только состав злоупотребления полномочиями:

- 1) если ущерб собственнику причинен в результате использования имущества не по назначению, неоплаты оказанной услуги, непоступления должного (упущенная выгода) и т. п.;
- 2) если изъятие носило временный или возмездный характер;
- 3) если виновный не преследовал корыстной цели<sup>76</sup>.

При этом необходимо учитывать, что в тех случаях, когда законодатель предусматривает ответственность за совершение преступления лицом, выполняющим управленческие функции, с использованием служебного положения, то такие нормы являются специальными по отношению к ст. 201 (или ст. 285) УК РФ. Если злоупотребление выступает способом хищения чужого имущества с использованием руководителем организации своего служебного положения, то деяние полностью охватывается ч. 3 ст. 160 УК РФ и дополнительной квалификации по ст. 201 УК РФ (или ст. 285 УК РФ) не требует<sup>77</sup>.

---

<sup>76</sup> Волженкин Б. В. Служебные преступления : комментарий законодательства и судебной практики. СПб., 2005. С. 114—115.

<sup>77</sup> Б. В. Волженкин, рассматривая вопросы разграничения хищений с ис-

Таким образом, для принятия правильного решения при выборе уголовно-правовой нормы необходимо установить, имело ли место изъятие имущества (денежных средств организации), характер изъятия, какую цель преследовало виновное лицо, имело место только временное использование имущества, или имущество было обращено в пользу виновного.

Генеральному директору ООО «Нива» Х. было предъявлено обвинение в совершении преступлений, предусмотренных ч. 4 ст. 160, ч. 3 ст. 160, ч. 2 ст. 201, ч. 2 ст. 201, ч. 1 ст. 201, ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> (в ред. закона от 8 декабря 2003 г.) УК РФ.

При наличии достаточных денежных средств на расчетном счете и в кассе Общества для своевременного погашения задолженности по заработной плате Х. свыше двух месяцев не выплачивал заработную плату 32 работникам Общества. Сумма задолженности на 1 января 2007 г. составила 295 360 рублей.

От имени ООО «Нива» Х. предоставил займы на общую сумму 2 135 000 рублей другим юридическим лицам: ООО «Петровское» — 252 000 рублей, ООО «Новотомниковское» — 201 000 рублей, ООО «Новотомниковский конезавод» — 440 000 рублей, ООО «Волковский» — 127 000 рублей, а также на свое имя — на сумму 1 115 000 рублей.

ООО «ЮГ-Зерно-Г» по договору хранения заложило в элеватор ООО «Нива» 1171,468 тонн зерна пшеницы на сумму 3 421 867,98 рубля, которое должно было храниться на элеваторе до специального распоряжения собственника зерна. Аналогичные договоры хранения были заключены ООО «Нива» и с другими юридическими лицами — ООО «Агронефтьснаб», ООО «Эй-Пи-Ай-Агро».

Х. использовал на условиях «временного заимствования» с последующим возвратом для посева озимых 1 300 тонн зерна пшеницы, принадлежащего ООО «Эй-Пи-Ай-Агро». Когда руководство ООО «Эй-Пи-Ай-Агро» потребовало от ООО «Нива» поставок зерна на Волковский спиртзавод, директор ООО «Нива» Х., используя свои полномочия, с целью погашения задолженности

---

*пользованием служебного положения (п. «в» ч. 2 ст. 159, п. «в» ч. 2 ст. 160 УК РФ) и злоупотребления должностными полномочиями, ссылаясь на позицию Верховного Суда СССР, высказанную им в п. 3 постановления Пленума Верховного Суда СССР «О судебной практике по делам о хищении государственного и общественного имущества» от 11 июля 1972 г. № 4 и в п. 15 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 марта 1990 г. № 4, и приходит к выводу о том, что «противоправное безвозмездное изъятие (или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, совершенное с корыстной целью должностным лицом с использованием служебных полномочий, полностью охватывается диспозициями п. «в» ч. 2 ст. 159, п. «в» ч. 2 ст. 160 УК РФ и дополнительной квалификации не требует» (Волженкин Б. В. Служебные преступления. М., 2000. С. 151—152, 301). См. также п. 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий».*

перед ООО «Эй-Пи-Ай-Агро» на условиях «временного заимствования» и последующего возврата вывез автотранспортом зерно, принадлежащее ООО «ЮГ-Зерно-Т», в количестве 1171,468 тонны и принадлежащее ООО «Агронефтьснаб», на Волковский спиртзавод.

В результате злоупотребления полномочиями Х. причинил ущерб ООО «ЮГ-Зерно-Т» на сумму 3 421 867,98 рубля и ООО «Агронефтьснаб» на сумму 770 721 рубль.

Кроме того, Х., одновременно являясь директором ООО «Веселовское», используя свое положение как руководителя ООО «Нива», дал указание в счет погашения задолженности ООО «Веселовское» перед ООО «Предприятие-Развитие» передать на хранение в ООО «Предприятие-Развитие» два трактора марки К-701, находящиеся в залоге в обеспечение кредитного договора между ООО «Нива» и ОАО «Россельхозбанк». В связи с передачей тракторов условия кредитного договора не были исполнены и причинен ущерб ОАО «Россельхозбанк» на сумму 862 076 рублей.

Суд счел доказанной вину Х. в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, ч. 1 ст. 201 УК РФ — злоупотребление полномочиями с причинением существенного вреда ООО «ЮГ-Зерно-Т» и ООО «Агронефтьснаб», ч. 1 ст. 201 — злоупотребление полномочиями с причинением существенного вреда ОАО «Россельхозбанк».

По ч. 4 ст. 160 УК РФ в части обвинения в хищении путем растраты чужого имущества — зерна пшеницы, принадлежащего ООО «ЮГ-Зерно-Т», и по ч. 3 ст. 160 УК РФ в части обвинения в хищении путем растраты чужого имущества — зерна, принадлежащего «Агронефтьснаб», подсудимый был оправдан. Аргументация суда была следующей: исходя из конкретных фактических обстоятельств дела, суд не нашел оснований квалифицировать действия Х. по совокупности преступлений (по ч. 4 ст. 160 и ч. 2 ст. 201 УК РФ и по ч. 3 ст. 160 и ч. 2 ст. 201 УК РФ).

Уголовная ответственность за хищение, в том числе путем растраты чужого имущества, наступает лишь в случае безвозмездного изъятия и(или) обращения чужого имущества в пользу виновного лица или других лиц. По настоящему уголовному делу такие обстоятельства ни в ходе предварительного следствия, ни в судебном заседании не установлены. Судебная практика исходит из того, что присвоение (растрату) как форму хищения следует отличать от временного позaimствования чужого имущества лицом, в ведении которого оно находилось. Если вверенное имущество использовано незаконно, но без намерения обратить его в свою собственность либо собственность третьих лиц, действия виновного не должны рассматриваться как хищение. Органом следствия, по существу, одни и те же действия подсудимого Х. в отношении использования им зерна пшеницы одновременно квалифицированы как растрата, т. е. хищение чужого имущества (ч. 4. ст. 160 УК РФ), и как злоупотребление полномочиями (ч. 2 ст. 201 УК РФ)<sup>78</sup>.

При решении вопроса об ответственности руководителя организации за невыплату заработной платы и иных выплат при наличии признаков так называемых корыстных злоупотреблений (ст.ст. 201, 285, ч. 3 ст. 160 УК РФ) задача по правильному

---

<sup>78</sup> Архив Моршанского районного суда Тамбовской области. 2007 г.

выбору уголовно-правовой нормы усложняется. Во-первых, необходимо установить признаки преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ. Во-вторых, при наличии признаков корыстных злоупотреблений необходимо определить, содержатся ли в деянии признаки хищения с использованием служебного положения (ч. 3 ст. 160 УК РФ), или имеет место злоупотребление полномочиями, злоупотребление должностными полномочиями — ст.ст. 201, 285 УК РФ. Затем решить вопрос о наличии либо отсутствии совокупности преступлений, предусмотренных ст. 145<sup>1</sup> УК РФ и ст. 201 или ст. 285 УК РФ либо ст. 145<sup>1</sup> УК РФ и ч. 3 ст. 160 УК РФ.

*В соответствии с ч. 3 ст. 17 УК РФ, если преступление предусмотрено общей и специальной нормами, совокупность преступлений отсутствует и уголовная ответственность наступает по специальной норме. Поэтому ст. 201 или ст. 285 УК РФ не должна вменяться руководителю организации при невыплате заработной платы (иных выплат) за исключением случаев реальной совокупности данных преступлений.*

*При этом следует учитывать, что в случаях реальной совокупности преступлений, предусмотренных ст. 145<sup>1</sup> УК РФ и ст. 201 или ст. 285 УК РФ, помимо нарушения конституционных прав на оплату труда и получение социальных выплат причиняется существенный вред другим объектам.*

*В отличие от общих норм, в специальной норме, предусмотренной ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, в объект уголовно-правовой охраны выделены не все права и законные интересы граждан, а одно — право на своевременное и в полном размере получение заработной платы, социальных и иных выплат.*

*Признаки объективной стороны в общих составах указаны в законе в обобщенной, абстрактной форме, конкретные формы злоупотреблений не перечисляются<sup>79</sup>. Таким образом,*

---

<sup>79</sup> В юридической литературе отмечается множество различных форм злоупотребления полномочиями в коммерческих и иных организациях: заключение заведомо невыгодного для организации контракта; вступление в коммерческие отношения с фирмами-банкротами либо с мошенническими лжефирмами; кредитование заведомо несостоятельных партнеров; льготное кредитование лиц, не имеющих на это права; сокрытие недостатков товарно-материальных ценностей; грубые нарушения правил ведения бухгалтерского учета; злостное нарушение руководителем трудового законодательства и условий контракта; систематическое использование автотранспорта и имеющихся в коммерческой или иной организации технических и иных средств в личных целях и др. Злоупотребление должностными полномочиями в различных сферах деятельности должностных лиц может выражаться в экс-

*ст.ст. 201, 285 УК РФ предусмотрена ответственность за злоупотребление полномочиями, злоупотребление должностными полномочиями за исключением случаев невыплаты свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий и иных установленных законом выплат, совершенной руководителем организации.*

Квалификация деяний по совокупности по ст.ст. 145<sup>1</sup> и 201 УК РФ (или по ст.ст. 145<sup>1</sup> и 285 УК РФ) возможна, если установлены все признаки уголовно наказуемой невыплаты и помимо нарушения конституционных прав работников на оплату труда установлено, что руководитель организации использовал свои служебные полномочия вопреки законным интересам возглавляемой им организации в целях извлечения выгод и преимуществ для себя (или других лиц), чем причинил существенный вред собственной организации (или другому юридическому лицу) либо иным охраняемым объектам. Например, руководитель использовал денежные средства организации не на погашение кредиторской задолженности за выполненные работы, услуги, поставленное сырье, оборудование и т. п., а получил кредит на приобретение недвижимости. В результате этих действий организация за невыполнение договорных обязательств должна выплачивать контрагенту значительные штрафные санкции.

*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*

---

*плуатации труда подчиненных в личных интересах; в присвоении результатов труда подчиненных; в злоупотреблении при распределении жилья; в использовании служебного положения в процессе приватизации государственных и муниципальных предприятий в целях приобретения их в частную собственность или завладения значительным числом акций самим чиновником, близкими ему лицами или иными частными лицами, в чьих интересах действует должностное лицо; в незаконной передаче из корыстных или иных побуждений коммерческим организациям финансов и кредитов, предназначенных для общегосударственных нужд; в использовании не предусмотренных правовыми актами преимуществ в получении кредитов, ссуд, в приобретении ценных бумаг, недвижимости, иного имущества; в использовании в личных или групповых целях предоставленных для служебной деятельности помещений, средств транспорта и связи, электронно-вычислительной техники, денежных средств и другого государственного или муниципального имущества; в попустительстве совершению преступлений и в их сокрытии и др. (Волженкин Б. В. Служебные преступления. С. 105, 259).*



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 нарушения прав работников на оплату труда, получение социальных выплат может быть хищение денежных средств в форме присвоения или растраты с использованием руководителем организации своего служебного положения. Квалификация содеянного по совокупности по ч. 3 ст. 160 и по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ возможна, если совершенное руководителем организации с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и(или) обращение чужого имущества (денежных средств организации), вверенного руководителю организации, в свою пользу или в пользу других лиц, причинившее ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества, является причиной невыплаты заработной платы, а также установлено и доказано, что руководитель, совершая хищение денежных средств организации, предвидел неизбежность нарушения конституционных прав работников на оплату труда и желал этого.

При отсутствии какого-либо признака преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, содеянное следует квалифицировать только по ч. 3 ст. 160 УК РФ.

Так, органами предварительного следствия Б., директору МУП «Теплосеть», было предъявлено обвинение в хищении и невыплате заработной платы (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 Кортксеросского 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 «Кортксеросский 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 года Б. практически не работала руководителем, поскольку неоднократно увольнялась главой администрации МО «Кортксеросский район», длительное время находилась на стационарном лечении. В этот период ее обязанности исполняли другие лица<sup>80</sup>.

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

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

факт невыплаты заработной платы (иных предусмотренных законом выплат) хотя бы одному работнику организации (работодателя — физического лица). Кому конкретно, какого вида выплаты не были выплачены и относятся ли они к выплатам, установленным законом;

наличие у указанных лиц права на оплату труда (иные выплаты);

период, в течение которого выплата заработной платы (иных выплат) не осуществлялась, превышает ли он два меся-

---

<sup>80</sup> Архив Кортксеросского районного суда Республики Коми. 2004 г.

ца;

*кто является работодателем, его правовой статус;*

*имело ли лицо, допустившее невыплату, реальную возможность погасить имеющуюся задолженность по заработной плате (иным выплатам). В частности, имелись ли на банковских счетах и в кассе работодателя денежные средства в период невыплат и предшествующий им период. Если денежные средства в указанные периоды имелись, то достаточно ли их было для погашения имевшейся задолженности по выплатам, на какие цели они расходовались. Если денежные средства отсутствовали, то по какой причине;*

*имел ли работодатель договорные отношения с хозяйствующими субъектами, согласно которым на последних возлагались обязанности по выплате заработной платы работникам данного работодателя;*

*какие конкретно действия по обеспечению указанных выплат были выполнены или предпринимались руководителем организации (работодателем — физическим лицом);*

*были ли факты, когда при наличии задолженности по выплатам денежные средства направлялись на приобретение имущества, в том числе не используемого в экономической деятельности хозяйствующего субъекта (профессиональной деятельности работодателя — физического лица), выдачу материальной помощи, премий, беспроцентных ссуд отдельным работникам организации (работодателя — физического лица).*

*Важнейшим направлением предварительной проверки сообщения о преступлении, предусмотренном ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, является определение субъекта преступления. В тех случаях, когда работодатель — юридическое лицо, в первую очередь необходимо выяснить, кто осуществлял руководство организацией — единоличный или коллегиальный исполнительный орган. Если руководство организацией осуществлял единоличный исполнительный орган, то установлению подлежат следующие обстоятельства: кто и когда был назначен (избран) на должность руководителя организации (лицом, уполномоченным органом управления организации); было ли назначение (избрание) указанного лица произведено в порядке, установленном законами, иными нормативными актами, учредительными документами и локальными нормативными актами юридического лица; было ли указанное лицо постоянно, временно либо по специальному полномочию наделено специальными управленческими функциями организационно-распорядительного и административно-хозяйственного характера, включая принятие решений по*

начислению и выплате заработной платы (иных выплат). Если руководство организацией осуществлял коллегиальный исполнительный орган — было ли избрание указанного органа управления юридического лица произведено в установленном порядке; на кого конкретно из его членов и в установленном ли порядке были возложены обязанности по вопросам оплаты труда, осуществлению иных выплат.

*В тех случаях, когда работодателем, допустившим невыплату заработной платы (иных выплат), выступало физическое лицо, необходимо установить, является ли оно:*

*гражданином, зарегистрированным в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя;*

*зарегистрированным в установленном порядке и(или) имеющим соответствующую лицензию частным нотариусом, адвокатом, учредившим адвокатский кабинет, иным лицом, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и(или) лицензированию, которое вступило в трудовые отношения с работником (работниками) в целях осуществления этой деятельности;*

*гражданином, вступившим в трудовые отношения с работником (работниками) в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.*

*Принимая во внимание, что субъект анализируемого деяния специальный, им является руководитель организации, работодатель — физическое лицо, полагаем важным указать на недопустимость возбуждения уголовного дела по факту совершения преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, поскольку это влечет признание незаконным постановления о возбуждении уголовного дела.*

*Субъективная сторона рассматриваемого преступления характеризуется, как уже говорилось, умышленной виной в виде прямого умысла и специальным мотивом — корыстной либо иной личной заинтересованностью. Данное обстоятельство обуславливает необходимость выяснения наличия у руководителя организации<sup>81</sup> (работодателя — физического лица) заин-*

---

<sup>81</sup> Здесь и далее под руководителем организации понимается: руководитель организации; член коллегиального исполнительного органа, на которого в установленном порядке возложены обязанности по вопросам оплаты труда (осуществления иных выплат); лицо, уполномоченное органом управления организации в порядке, установленном законами, иными нормативными актами, учредительными документами и локальными нормативными актами юридического лица.

*тересованности (корыстной и(или) иной личной) в невыплате заработной платы (иных выплат) свыше двух месяцев, в чем конкретно она выразилась. Наряду с этим целесообразно установить, не относится ли задержка указанных выплат или их выплата не в полном объеме к действиям, совершенным в состоянии крайней необходимости.*

*С целью установления указанных обстоятельств следует получить объяснения у руководителя организации (работодателя — физического лица), лиц из числа руководства организации, работников бухгалтерии и кадровой службы, а также опросить работников, которым в установленный законом срок не выплачивалась заработная плата (иные выплаты). Если отсутствие денежных средств на оплату труда (иные выплаты) связано с нарушением договорных обязательств со стороны контрагентов, которые не осуществляли платежи в срок, целесообразно получить объяснения у руководства этих хозяйствующих субъектов.*

*Наряду с этим следует истребовать и изучить следующие документы:*

*а) организации — регистрационные и учредительные документы; документы, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками и работодателем (коллективный договор, штатное расписание, положение об оплате труда, трудовые договоры, заключенные с работниками, и др.); документы, подтверждающие назначение (избрание) лица на должность руководителя организации; организационно-распорядительные документы, в том числе подтверждающие наличие у руководителя организации права принимать решения о начислении и выплате установленных законом выплат (приказы, распоряжения и др.); договоры с контрагентами; кассовые, банковские и расчетные документы; документы по учету кадров; документы по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда; материалы, связанные с рассмотрением дел о погашении дебиторской задолженности контрагентами (копии исковых заявлений и приложенных к ним документов, копии судебных актов и т. д.);*

*работодателя — физического лица — копию свидетельства о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя (копию лицензии на право осуществления соответствующего вида профессиональной деятельности); копию свидетельства (уведомления) о постановке на учет физического лица в налоговом органе по месту*

жительства; трудовые договоры, заключенные с работниками; документы по расчетам с персоналом по оплате труда; организационно-распорядительные документы (приказы, распоряжения и др.), договоры с контрагентами; кассовые, банковские и расчетные документы;

б) контрольно-ревизионных и налоговых органов — материалы ревизий и проверок, проводимых в данной организации; справки и извещения об открытии банковских счетов, бухгалтерскую отчетность организации, а также материалы инспекционных проверок, проводимых должностными лицами и органами Федеральной инспекции труда;

в) органов государственной регистрации и лицензирования — сведения, подтверждающие или опровергающие факт государственной регистрации работодателя — организации (физического лица), постановки его на налоговый учет и выдачи ему лицензии на право осуществления соответствующего вида профессиональной деятельности;

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

Задача проверки сообщения о преступлении заключается в установлении любых фактических данных, свидетельствующих о возможно совершенном деянии, т. е. криминалистических признаков невыплаты заработной платы (иных установленных законом выплат). Для принятия решения о возбуждении уголовного дела по ст. 145<sup>1</sup> УК РФ достаточными являются следующие криминалистические признаки:

факт невыплаты заработной платы, иных установленных законом выплат хотя бы одному работнику зарегистрированного в установленном порядке хозяйствующего субъекта (работодателя — физического лица);

факты, свидетельствующие о том, что период невыплаты превышает два месяца;

факты, свидетельствующие о том, что лицо, допустившее невыплату, является руководителем организации, который в установленном порядке был назначен (избран) на эту должность и постоянно, временно либо по специальному полномочию выполнял организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, включая принятие решений по начислению и выплате заработной платы (иных выплат), либо работодателем — физическим лицом;

факты, свидетельствующие о том, что руководитель организации (работодатель — физическое лицо) имел реальную воз-

*возможность произвести указанные выплаты;*

*наличие сведений о том, что задержка выплаты заработной платы (иных выплат) или ее выплата не в полном объеме не относятся к действиям, совершенным в состоянии крайней необходимости;*

*факты, свидетельствующие о том, что руководитель организации (работодатель — физическое лицо) не предпринимал никаких действенных мер, направленных на осуществление этих выплат;*

*наличие сведений о том, что в период невыплаты соответствующих платежей работодателем приобреталось дорогостоящее имущество (служебные автомобили, мебель, оргтехника и т. п.), отдельным работникам выдавались беспроцентные ссуды, премии, оказывалась материальная помощь.*

*Если совокупность признаков не свидетельствует однозначно о совершении уголовно наказуемого деяния, то целесообразно назначить документальную проверку или ревизию с целью проверки обоснованности хозяйственных и финансовых операций, совершенных работодателем в период невыплат и непосредственно предшествующий ему период, а также проверку наличия и движения денежных средств и имущества.*

*По результатам рассмотрения сообщения о преступлении может быть принято решение о возбуждении уголовного дела или об отказе в этом. При этом все утверждения, содержащиеся как в описательной, так и в резолютивной части решения должны быть обоснованными, а собственно процессуальное решение должно вытекать из обстоятельств, признанных установленными и отраженных в описательной части документа. Несоблюдение этих требований влечет как необоснованный отказ в возбуждении уголовного дела, так и его возбуждение без достаточных на то оснований.*

*Результаты анализа судебно-следственной практики дают основание для вывода о том, что типичными недостатками и упущениями, допускаемыми в ходе проведения проверок сообщений о преступлении, предусмотренном ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, являются:*

*отсутствие в материалах предварительной проверки данных:*

*подтверждающих наличие у работников права на получение конкретного вида выплат, факт их невыплаты (в полном или не в полном объеме), а также то, что невыплата продолжается более двух месяцев;*

*подтверждающих правовое положение лица, допустившего невыплату (т. е. является ли оно руководителем организации; членом коллегиального исполнительного органа юридического лица, на которого возложена обязанность по осуществлению установленных законом выплат; лицом, временно или по специальному полномочию наделенным функциями организационно-распорядительного и административно-хозяйственного характера; работодателем — физическим лицом), правомерность назначения (избрания) указанного лица на должность руководителя организации (членом коллегиального исполнительного органа юридического лица; лицом, уполномоченным органом управления организации) и наличие у него возложенной в установленном порядке обязанности произвести эти выплаты;*

*о причинах образования задолженности по заработной плате (иным выплатам) и роли руководителя организации (работодателя — физического лица) в их возникновении;*

*отсутствие фактических данных, свидетельствующих о наличии (отсутствии) у руководителя организации (работодателя — физического лица) реальной возможности погасить имеющуюся задолженность; о выполнении (невыполнении) указанным лицом каких-либо действий по обеспечению выплат; о том, что факты расходования денежных средств в период невыплаты относятся (не относятся) к действиям, совершенным в состоянии крайней необходимости;*

*отсутствие объяснений заявителя (заявителей), руководителя организации (работодателя — физического лица), а также лиц, которые могут подтвердить (опровергнуть) факты, указанные в заявлении о преступлении (сослуживцев заявителя, в том числе работников бухгалтерии, отдела кадров и др.);*

*отсутствие данных, подтверждающих (опровергающих) сведения, содержащиеся в объяснении руководителя организации (работодателя — физического лица).*

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

*В ходе расследования анализируемого вида преступления должны быть установлены обстоятельства, совокупность ко-*



*торых определяется предметом доказывания по уголовным делам (ст. 73 УПК РФ) и спецификой совершенного деяния. К их числу относятся:*

*1. Факт невыплаты заработной платы (иных выплат) свыше двух месяцев:*

*1.1. Какого вида выплаты не производились работникам свыше двух месяцев и относятся ли они к выплатам, установленным законом. Какие законодательные и иные нормативные акты, а также локальные акты работодателя регулируют порядок, место, сроки осуществления этих выплат.*

*1.2. Каков характер взаимных обязательств работников и работодателя относительно выполнения работы и оплаты ее результатов.*

*1.3. На кого из работников организации (работодателя — физического лица) были возложены обязанности по своевременному начислению и выплате заработной платы (иных выплат), кто фактически исполнял эти обязанности.*

*1.4. Как фактически производилось начисление и выплата заработной платы (иных выплат). Имелись ли особенности начисления и выплаты заработной платы (иных выплат), в том числе связанные с применением различного рода штрафных санкций и иных удержаний из заработной платы. Если да, то в чем конкретно они заключались, в каких документах отражены, не противоречат ли требованиям действующего законодательства и локальных актов работодателя, кем указанные документы составлены и подписаны, входило ли это в компетенцию данных лиц.*

*Имел ли работодатель договорные отношения с контрагентами, согласно которым на последних возлагались обязанности по выплате заработной платы указанным работникам. Если да, то какой порядок выплаты был предусмотрен и не нарушался ли он.*

*1.5. В чем конкретно выразилось нарушение установленного порядка выплаты заработной платы (иных выплат).*

*1.6. В связи с допущенным нарушением (нарушениями) порядка выплаты заработной платы (иных выплат) — кем конкретно из работников организации (работодателя — физического лица) не были надлежащим образом исполнены служебные обязанности, послужило ли тому причиной решение руководителя организации (работодателя — физического лица), если да, то в какой форме (устной или письменной) оно было выражено и каково его содержание.*

1.7. Какими документами подтверждаются вышеуказанные обстоятельства.

2. Правовой статус и финансовое состояние работодателя:

2.1. Кто является работодателем: организация, физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя либо вступившее в трудовые отношения с работником (работниками) в целях осуществления своей профессиональной деятельности или в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

2.2. Факт государственной регистрации работодателя (получения лицензии на осуществление соответствующего вида профессиональной деятельности работодателем — физическим лицом); полное наименование, организационно-правовая форма и форма собственности организации; фамилии (наименование) учредителей и их местонахождение.

2.3. Кто осуществлял руководство организацией в период невыплаты заработной платы (иных выплат) — единоличный или коллегиальный исполнительный орган юридического лица.

2.4. Виды деятельности, осуществляемые работодателем.

2.5. В каких банках работодатель имеет счета и вклады, наличие на них денежных средств и динамика их движения в период невыплат и предшествующий им период.

2.6. Имелись ли в период невыплат на банковских счетах и в кассе работодателя денежные средства. Если да, то достаточно ли их было для погашения имевшейся задолженности по выплатам, на какие цели были израсходованы указанные средства. Соблюдались ли работодателем требования порядка ведения кассовых операций в период невыплат и предшествующий им период. Если нет, то какие конкретно нарушения допускались, кем, когда и по чьему указанию.

2.7. Финансовое состояние работодателя (устойчивое, неустойчивое, кризисное) в период невыплаты заработной платы (иных выплат) и предшествующий им период:

2.7.1. Если финансовое состояние работодателя было устойчивым, то:

как фактически расходовались денежные средства, каково целевое назначение этих расходов, чем они были обусловлены;

соответствовали ли эти расходы видам деятельности, осуществляемым работодателем.

2.7.2. Если финансовое состояние работодателя было неустойчивым или кризисным, то:

*каким образом расходовались денежные средства, имевшиеся в распоряжении работодателя в период задолженности по заработной плате (иным выплатам) и предшествующий ее образованию период;*

*имелась ли у работодателя дебиторская задолженность; если да, то какого характера: кто являлся дебиторами (контрагенты, сотрудники работодателя); сумма и период образования задолженности; факты ее погашения, когда она была погашена и каким образом (денежными средствами, в иной форме); если задолженность погашалась денежными средствами, то в какой сумме погашалась, каким образом эти денежные средства расходовались работодателем; чем обосновано неустребование дебиторской задолженности, у кого, в какой сумме и по каким причинам;*

*имелась ли у работодателя кредиторская задолженность, если да, то какого характера: кто являлся кредиторами; сумма и период образования задолженности; факты ее погашения, кому, когда, каким образом (денежными средствами, в иной форме) и в какой сумме; чем обосновано погашение кредиторской задолженности.*

*2.8. Какими документами подтверждается правовой статус и финансовое состояние работодателя.*

*3. Субъект преступления, мотив невыплаты заработной платы (иных выплат), наличие обстоятельств, влияющих на характер и степень вины:*

*3.1. Характеристика личности субъекта преступления:*

*3.1.1. Фамилия, имя, отчество; место жительства; возраст; образование, семейное положение.*

*3.1.2. Кем является лицо, допустившее невыплату: руководителем организации; членом коллегиального исполнительного органа юридического лица; лицом, уполномоченным органом управления организации; работодателем — физическим лицом.*

*3.1.3. Применялись ли к указанному лицу меры прокурорского реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников в сфере оплаты труда. Не привлекалось ли оно к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст.ст. 195, 236 ТК РФ либо административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Если да, то какие конкретно меры, когда, в связи с какими нарушениями законодательства об оплате труда применялись, были ли указанные нарушения устранены, если да, то каким образом.*

*3.2. Правовое положение субъекта преступления:*

3.2.1. Кем и в установленном ли порядке лицо было назначено (избрано) на должность руководителя организации; было ли указанное лицо постоянно, временно либо по специальному полномочию наделено специальными управленческими функциями организационно-распорядительного и административно-хозяйственного характера, включая принятие решений по начислению и выплате заработной платы (иных выплат).

3.2.2. Кем является работодатель — физическое лицо: гражданином, зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя; частным нотариусом; адвокатом, учредившим адвокатский кабинет; иным лицом, вступившим в трудовые отношения с работником (работниками) в целях осуществления своей профессиональной деятельности; гражданином, вступившим в трудовые отношения с работником (работниками) в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

3.3. Отсутствовал ли субъект преступления на работе в период невыплаты. Если да, то по какой причине и кто конкретно его замещал.

3.4. Не является ли указанное лицо учредителем (участником) данной организации, иного хозяйствующего субъекта. Если да, то какого (каких) хозяйствующего субъекта, когда им стало, какова доля его участия в деятельности организации.

3.5. Причины невыплаты заработной платы (иных выплат), роль руководителя организации (работодателя — физического лица) в их возникновении.

3.6. Какие конкретно действия (бездействие) субъекта преступления обусловили невыплату заработной платы (иных выплат).

3.7. Какие конкретно действия по обеспечению выплат были выполнены или предпринимались субъектом преступления. Каковы полученные или предполагаемые результаты.

3.8. Производились ли в период невыплат какие-либо выплаты работникам, в том числе субъекту преступления. Если да, то кому, когда, какого вида выплаты, в каком размере и в какой форме, что явилось основанием для этих выплат, их правомерность.

3.9. Осознавал ли, субъект преступления, что в результате бездействия не выполняет обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным и индивидуальными трудовыми договорами, по своевременной и в полном объеме оплате труда, осуществлению иных выплат, т. е. не вы-

плачивает свыше двух месяцев заработную плату (иные выплаты). Если осознавал, то на что рассчитывал во избежание причинения вреда охраняемым законом конституционным правам работников и других получателей социальных выплат. Если не осознавал, то чем объясняет допущенные невыплаты.

3.10. Не относится ли задержка выплаты заработной платы (иных выплат) или ее выплата не в полном объеме к действиям, совершенным в состоянии крайней необходимости.

3.11. Совершались ли субъектом преступления, иными лицами по его указанию действия, направленные на сокрытие допущенных невыплат. Если да, то действия какого характера, где, когда и кем конкретно они выполнялись.

3.12. Каким мотивом руководствовался субъект преступления:

3.12.1. При совершении преступления из корыстной заинтересованности — чем были обусловлены невыплаты (желанием получить материальную выгоду или ее фактическим получением либо избавлением от материальных затрат); в чем конкретно выразилась полученная (желаемая) материальная выгода либо от каких конкретно материальных затрат избавился (желал избавиться) субъект преступления; с какой целью не осуществлялись выплаты (получение имущественной выгоды или избавление от материальных затрат в свою пользу либо пользу других лиц).

3.12.2. При совершении преступления из иной личной заинтересованности — чем были обусловлены невыплаты (стремлением извлечь или фактическим извлечением выгоды неимущественного характера); в чем конкретно проявилась личная заинтересованность субъекта преступления.

3.13. Какими документами подтверждаются перечисленные выше обстоятельства.

4. Круг лиц, пострадавших в результате невыплаты заработной платы (иных выплат):

4.1. Кому конкретно, какого вида выплаты не были выплачены, и относятся ли они к выплатам, установленным законом. Какими документами подтверждается право указанных лиц на получение этих выплат. Если такие документы отсутствуют, то чем фактически подтверждается право граждан на получение этих выплат. Каково число потерпевших.

4.2. В какой сумме, в каком объеме (полном или не в полном) и за какой период не была выплачена заработная плата (иные выплаты) каждому потерпевшему. Каков общий размер за-

*долженности работодателя перед своими работниками.*

*4.3. Погашалась ли имевшаяся задолженность по заработной плате (иным выплатам). Если да, то кому конкретно, по каким видам выплат, в какой сумме и в какой форме.*

*4.4. Каков характер взаимоотношений между руководством организации (работодателем — физическим лицом) и потерпевшим (потерпевшими).*

*4.5. Какими документами подтверждаются вышеуказанные обстоятельства.*

*5. Факт наступления тяжких последствий в результате невыплаты заработной платы (иных выплат):*

*5.1. Какой характер имеют тяжкие последствия (материальный и(или) моральный) и в чем конкретно они выразились.*

*5.2. Кому конкретно был причинен материальный ущерб и(или) вред здоровью и жизни, каков его характер и размеры.*

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

*5.4. Какими документами подтверждаются факты наступления тяжких последствий, обусловленных невыплатой заработной платы (иных выплат).*

*6. Время и место совершения преступления:*

*6.1. Дата и место государственной регистрации работодателя (организации, индивидуального предпринимателя), работодателя — физического лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и(или) лицензированию.*

*6.2. Место фактического нахождения работодателя (структурного подразделения работодателя).*

*6.3. Период образования задолженности по заработной плате (иным выплатам) по каждому факту невыплаты.*

*6.4. Дата назначения (избрания) лица, допустившего невыплату, на должность руководителя организации; членом коллегиального исполнительного органа юридического лица, на которого возложена обязанность по осуществлению установленных законом выплат; либо наделения лица временно или по специальному полномочию функциями организационно-распорядительного и административно-хозяйственного характера, включая принятие решений о начислении и выплате заработной платы (иных выплат).*

*Период, в течение которого это лицо исполняло указанные обязанности.*

*6.5. Даты отсутствия субъекта преступления на работе в*

*период невыплаты, а также время, в течение которого его замещал (исполнял обязанности) конкретный работник (работники).*

*6.6. Место и время:*

*начисления и выплаты заработной платы (иных выплат), предусмотренных локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором;*

*фактического начисления и выплаты заработной платы (иных выплат);*

*производства работ потерпевшими, за выполнение которых им не была выплачена заработная плата (иные выплаты);*

*поступления денежных средств на банковские счета и в кассу работодателя в период невыплаты и непосредственно ему предшествовавший период;*

*осуществления работодателем финансовых операций по расходованию денежных средств в указанный период;*

*осуществления каких-либо выплат работникам в указанный период, в том числе по погашению задолженности по заработной плате (иным выплатам);*

*выполнения субъектом преступления действий (бездействия), обусловивших невыплату заработной платы (иных выплат), а также действий по обеспечению осуществления каких-либо выплат работникам, включая погашение имевшейся задолженности;*

*совершения действий, направленных на сокрытие допущенных невыплат;*

*фактического получения субъектом преступления материальной выгоды, избавления от материальных затрат либо извлечения выгоды неимущественного характера;*

*наступления тяжких последствий в результате невыплаты заработной платы (иных выплат).*

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

##### **4.1. Документы, подлежащие исследованию**

*При расследовании преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, исследованию подлежат следующие группы документов.*

*1. Правоустанавливающие документы работодателя, имею-*

*щего задолженность по соответствующим выплатам: устав и(или) учредительный договор; свидетельство о государственной регистрации; лицензия на осуществление соответствующего вида профессиональной деятельности работодателем — физическим лицом; свидетельство (уведомление) о постановке на налоговый учет в налоговом органе; документы, регламентирующие правовое положение исполнительных органов и конкретизирующие полномочия руководящих работников; протоколы общих собраний участников (акционеров); протоколы заседаний исполнительных органов.*

*Анализ этих документов позволяет установить полное наименование, организационно-правовую форму и форму собственности работодателя; время и место его государственной регистрации, лицензирования и постановки на налоговый учет; местонахождение работодателя и его структурных подразделений; место осуществления хозяйственной деятельности; структуру организации; персональный состав ее учредителей, участников и органов управления; порядок создания и служебные полномочия последних, в том числе на кого конкретно из членов коллегиального исполнительного органа возложена обязанность по вопросам оплаты труда (осуществления иных выплат).*

*2. Внутренняя документация работодателя: организационно-распорядительные документы (приказы, распоряжения, служебные записки и т. п.); договоры с контрагентами; документы бухгалтерского учета и отчетности, в том числе свидетельства о совершении работодателем 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 организационно-распорядительных документов устанавливается, кто, кем и когда был назначен на должность руководителя организации; кто, в течение какого периода замещал (исполнял обязанности) руководителя организации и каковы полномочия этого лица (лиц); какая форма бухгалтерского учета принята в данной организации (у индивидуального предпринимателя)<sup>82</sup>.*

---

<sup>82</sup> Под формой бухгалтерского учета понимается совокупность учетных регистров, используемая в определенной последовательности и взаимосвязи для ведения бухгалтерского учета. От избранной хозяйствующим субъектом фор-



*Анализ договоров с контрагентами и документов бухгалтерского учета и отчетности позволит выяснить хозяйственные связи работодателя и их характер; факт осуществления им хозяйственной (профессиональной) деятельности в период невыплат и предшествующий им период; наличие или отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности, период ее образования и размеры, факты погашения указанной задолженности; какие конкретно операции с денежной наличностью совершались в указанный период (в том числе, по осуществлению каких-либо выплат работникам).*

*К числу внутренних документов работодателя, регулирующих социально-трудовые отношения, относятся: коллективный договор; штатное расписание; положения об оплате труда и премировании; документы, регламентирующие порядок 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: применяемые формы и системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования; 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 просы предоставления и продолжительности отпусков.*

*Кроме того, анализ данных документов позволит получить сведения о количестве штатных единиц по соответствующим*

---

мы зависит номенклатура применяемых учетных регистров и порядок их использования в учете. Наиболее распространенными формами бухгалтерского учета являются: мемориально-ордерная, журнально-ордерная, упрощенная, автоматизированная.

должностям (специальностям), разрядам, категориям квалификации, размере месячной заработной платы по тарифной ставке (окладу), проценту от выручки или проценту от прибыли, коэффициенту трудового участия (в зависимости от системы оплаты труда, принятой работодателем), компенсациях и льготах за работу в тяжелых, вредных и(или) опасных условиях труда, предусмотренных в заключенных с конкретными работниками трудовых договорах.

Наряду с этим изучение внутренней документации работодателя позволит выяснить, применялись ли к работникам какие-либо штрафные санкции и иные удержания из заработной платы, в том числе не предусмотренные законодательством о труде.

3. Банковские документы и документы по расчетно-кассовому обслуживанию работодателя (его обособленных подразделений): договоры на открытие банковских счетов (расчетных, текущих, валютных, депозитных и др.); карточки с образцами подписей и оттиска печати; копии лицевых счетов работодателя за исследуемый период и денежные чеки; платежные поручения, аккредитивы, чеки, платежные требования, инкассовые поручения; кредитные дела работодателя.

В результате анализа перечисленных документов устанавливаются следующие обстоятельства: в каких конкретно кредитных организациях, когда и какие банковские счета открыты работодателем (его обособленными подразделениями); круг лиц, за чьей подписью банк принимал расчетные документы работодателя; какого рода операции за исследуемый период совершались по этим счетам, в каких суммах, в том числе связанные со снятием наличных денежных средств, и каково их целевое назначение; перечень контрагентов, с которыми осуществлялись расчеты и характер этих расчетов.

Исследование перечисленных документов имеет целью получение сведений, подтверждающих или опровергающих факт наличия у работодателя денежных средств для осуществления соответствующих выплат как в период их невыплаты, так и в период, непосредственно ему предшествующий, а также факты расходования денежных средств в указанный период и характер этих расходов.

4. Документы органов государственной регистрации, налоговых и лицензирующих органов.

Сведения, содержащиеся в этих документах, позволят установить обстоятельства, связанные с государственной реги-

*страцией работодателя и постановкой его на налоговый учет; получить сведения о полноте и своевременности уплаты им налогов, имевших место фактах нарушений налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда и их характере, о количестве и видах имеющихся у него банковских счетов; проверить факт выдачи работодателю соответствующей лицензии.*

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

*В результате анализа указанных документов устанавливаются следующие обстоятельства: факты нарушений работодателем законодательства Российской Федерации о труде 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 дисциплинарной и 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 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 (работодатель — физическое лицо) в целях взыскания дебиторской задолженности, когда и какова их результативность.*

*Анализ перечисленных групп документов поможет следствию получить сведения, позволяющие сделать вывод относительно правового положения работодателя как субъекта экономической (профессиональной) деятельности, установить факт осуществления этой деятельности, ее характер и интенсивность, определить наличие у руководителя организации (работодателя — физического лица) реальной возможности по своевременной выплате заработной платы и иных выплат, установить причины их невыплаты.*

#### **4.2. Исследование документов по учету кадров,**

## ***рабочего времени и расчетов по оплате труда***

*Следующий этап работы с документами включает исследование документов по учету кадров, рабочего времени и расчетов по оплате труда. При этом полагаем необходимым отметить, что в соответствии с п. 9 Порядка учета доходов и расходов и хозяйственных операций для индивидуальных предпринимателей<sup>83</sup> выполнение хозяйственных операций, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности и деятельности, осуществляемой частными нотариусами, должно подтверждаться первичными документами. Указанные документы должны быть составлены по форме, содержащейся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, утвержденных Госкомстатом России.*

### ***Документы по учету кадров<sup>84</sup> :***

*приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма № Т-1), приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (форма № 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 форма № Т-1а — группы работников.*

*Приказ (распоряжение) о приеме на работу составляется лицом, ответственным за прием всех лиц, принимаемых на работу 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 организации, 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 (форма № Т-2), личная карточка государст-*

---

<sup>83</sup> Порядок учета доходов и расходов и хозяйственных операций для индивидуальных предпринимателей : утв. приказом Минфина России и МНС России от 13 авг. 2002 г. № 86н/БГ-3-04/430.

<sup>84</sup> Формы данных документов утверждены постановлением Госкомстата России «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате» от 5 янв. 2004 г. № 1.

венного (муниципального) служащего (форма № Т-2ГС (МС))<sup>85</sup> — *заполняются работником отдела кадров и содержат основные данные о работнике;*

учетная карточка научного, научно-педагогического работника (форма № Т-4) — *заполняется работником отдела кадров на основании соответствующих документов (диплома доктора наук и кандидата наук, аттестата профессора и доцента 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 (форма № Т-2);*

приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма № Т-5), приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу (форма № 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 лицевого счета и трудовой книжке;*

приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6), приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (форма № Т-6а) — *применяются для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику, работникам в соответствии с ТК 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;*

приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-8), приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении) (форма № Т-8а) — *применяются для оформления и учета увольнения работника, работников. На основании этих документов делается запись в личной*

---

<sup>85</sup> Личная карточка государственного (муниципального) служащего применяется для учета лиц, занимающих государственные (муниципальные) должности государственной (муниципальной) службы.

карточке, лицевом счете, трудовой книжке и производится расчет с работником;

приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма № Т-11), приказ (распоряжение) о поощрении работников (форма № 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;

трудовая книжка (ст. 66 ТК РФ) установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства<sup>86</sup>) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в том случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы при наличии документа, подтверждающего работу по совместительству.

**Документы по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда<sup>87</sup>:**

табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма

---

<sup>86</sup> Документом, подтверждающим период работы у работодателя — физического лица, вступившего в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, является трудовой договор, заключенный в письменной форме. Согласно ст. 303 ТК РФ такой работодатель обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

<sup>87</sup> Формы данных документов утверждены постановлением Госкомстата России «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате».

№ Т-12), табель учета рабочего времени (форма № Т-13). Данные документы применяются для учета времени фактически отработанного и(или) неотработанного каждым работником, 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, письменного предупреждения о простое, заявления о совместительстве, письменного согласия работника на сверхурочную работу в случаях, установленных законодательством, и пр.);

лицевой счет (форма № Т-54 и форма № Т-54а) — оформляется бухгалтерией на каждого работника.

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, наряды-заказы на выполненные работы, листки о временной нетрудоспособности, приказы (распоряжения) администрации о выплате премий, оказании материальной помощи, исполнительные документы, поступившие работодателю, 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 сум-

*ме, 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 работодателем) различных видов выплат и удержаний;*

*записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма № 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) (форма № 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 заработной платы и других выплат производится работником бухгалтерии;*

*акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы (форма № 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 (форма № Т-49), расчетная ведомость (форма № Т-51), платежная ведомость (форма № Т-53)<sup>88</sup> — применяются для расчета и выплаты заработной пла-*

---

<sup>88</sup> Согласно п. 17 Порядка ведения кассовых операций оплата труда выплата пособий по социальному страхованию и стипендий производится по платежным (расчетно-платежным) ведомостям без составления расходного кассового ордера на каждого получателя. Разовые выдачи денег по оплате труда отдельным лицам производятся, как правило, по расходным кассовым ордерам. См. Порядок ведения кассовых операций в Российской Федерации : утв. решением Совета директоров Центрального банка России от 22 сент. 1993 г. № 40.



ты работникам.

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, а расчетно-платежная и платежная ведомости не составляются<sup>89</sup>.

Ведомости составляются в одном экземпляре в бухгалтерии.

Начисление заработной платы по ведомостям формы № 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, а также другие доходы в виде различных социальных и материальных благ, предоставленных работнику, оплаченных за счет прибыли работодателя. Одновременно производится расчет всех удержаний из суммы заработной платы и определяется сумма, подлежащая выплате работнику.

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 документ должен содержать все рек-

---

<sup>89</sup> Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата может перечисляться на указанный работником банковский счет на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

*визиты, предусмотренные унифицированной формой;*

*журнал регистрации платежных ведомостей (форма № Т-53а) — применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным работникам организации выплатам.*

*В тех случаях, когда работодателем является индивидуальный предприниматель, расчет начисленных (выплаченных) в виде оплаты труда доходов и удержанных с них налогов производится в соответствии с требованиями, предусмотренными Порядком учета доходов и расходов и хозяйственных операций для индивидуальных предпринимателей. Согласно п. 23 Порядка указанные расчеты отражаются в [разделе V](#) книги учета доходов и расходов и хозяйственных операций индивидуального предпринимателя.*

*В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.*

*Путем анализа документации по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда устанавливаются следующие обстоятельства: факт начисления (неначисления) соответствующих платежей работникам; наличие у работодателя 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 по соответствующим выплатам, кому конкретно, когда, в каком размере и в какой форме; факты выплаты конкретных платежей отдельным работникам.*

**Документы по депонированию заработной платы.** *Не выданные в установленный срок суммы заработной платы считаются депонированными, должны храниться отдельно и выда-*

*ваться по первому требованию их получателям<sup>90</sup>. 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>91</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 работодатель задерживает выплату заработной платы или производит ее частичную выдачу, невыданные суммы к депонированным относиться не могут.*

*Следовательно, для отнесения на депонент необходим факт того, что заработная плата выдавалась всем сотрудникам, но*

---

<sup>90</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.

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

<sup>91</sup> Объявление на взнос наличными является документом, который представляется банку при передаче наличных денежных средств для их зачисления на расчетный счет организации.

*не была выдана отдельным из них, отсутствующим по каким-либо причинам.*

*Учет расчетов по депонированной заработной плате 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 личными 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 также использоваться 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.*

### **4.3. Документы синтетического и аналитического учета расчетов по оплате труда<sup>92</sup>**

*Синтетический учет расчетов с персоналом (как состоящим, так и не состоящим в списочном составе организации) по опла-*

---

<sup>92</sup> В соответствии с Порядком учета доходов и расходов и хозяйственных операций для индивидуальных предпринимателей сведения о доходах, полученных указанными лицами, произведенных ими расходах и осуществленных хозяйственных операциях отражаются в книге учета доходов и расходов и хозяйственных операций. Данный документ предназначен для обобщения, систематизации и накопления информации, содержащейся в принятых к учету первичных учетных документах и, как следствие, отражения имущественного положения индивидуального предпринимателя, а также результатов предпринимательской деятельности за налоговый период. Расчет начисленных (выплаченных) в виде оплаты труда работникам доходов и удержанных с них налогов производится в разделе V книги.

те 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, а также имущественное положение индивидуального предпринимателя и результаты предпринимательской деятельности за налоговый период.

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 заработной платы в натуральной форме (путем передачи работникам продукции, товаров, оказания услуг) погашение 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 работодателя 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 его банковских счетах и в кассе. С этой целью необходимо проанализировать данные банковского лицевого счета работодателя 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 работодателя, тем с большей вероятностью можно утверждать, что он располагает достаточными средствами для текущих расходов и платежей. Вместе с тем наличие незначитель-

ных остатков на банковских счетах (в первую очередь в дни выплаты заработной платы и иных выплат) вовсе не означает, что работодатель неплатежеспособен, так как средства могли поступить в течение ближайших дней (например, от контрагентов во исполнение их обязательств по заключенным договорам). Кроме того, некоторые виды активов работодателя при необходимости могут быть легко превращены в денежную наличность, которая, в свою очередь, может быть использована для соответствующих выплат работникам.

Если внутренними документами, регулирующими социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, 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 работодателя произвести соответствующие выплаты в натуральной форме можно установить путем исследования документов, подтверждающих производство, приобретение и хранение данной продукции (товаров, прочего имущества).

#### **4.4. Особенности начисления и выплаты пособий. Документы, подтверждающие право работника на их получение**

В соответствии с действующим законодательством работодатель осуществляет выплату следующих пособий: пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ); пособие по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ); единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; единовременное пособие при рождении ребенка; ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (ст. 256 ТК РФ); пособие на погребение (Федеральный закон «О погребении и похоронном деле» от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ с изм. и доп.)

Согласно ст. 2 Федерального закона «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ (с изм. и доп.)



*право на получение пособия по временной нетрудоспособности имеют граждане Российской Федерации, а также постоянно или временно проживающие на территории России иностранные граждане и лица без гражданства:*

*работающие по трудовым договорам либо лица, фактически допущенные к работе в соответствии с трудовым законодательством;*

*государственные гражданские служащие, муниципальные служащие;*

*адвокаты, индивидуальные предприниматели, в том числе члены крестьянских (фермерских) хозяйств, физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями, члены родовых, семейных общин малочисленных народов Севера, добровольно вступившие в отношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и осуществляющие за себя уплату страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации (далее — ФСС России) в соответствии с Федеральным законом «Об обеспечении пособиями по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях*

*и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, и некоторых других категорий граждан» от 31 декабря 2002 г. № 190-ФЗ;*

*иные категории лиц, которые подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, при условии уплаты ими или за них налогов и(или) страховых взносов в ФСС России.*

*Обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности осуществляется в случае:*

*утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения (далее — заболевание или травма);*

*необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;*

*карантина застрахованного лица, а также карантин ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;*

*осуществления протезирования по медицинским показаниям*

*в стационарном специализированном учреждении;*

*долечения в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения.*

*Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается, если один из указанных случаев наступил в период работы по трудовому договору, осуществления служебной или иной деятельности, в течение которого граждане подлежат обязательному социальному страхованию, а также в случаях, когда заболевание или травма застрахованного лица наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения указанной работы или деятельности либо в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.*

*Пособие по временной нетрудоспособности начисляется за весь период заболевания по общеустановленным правилам (размер пособия определяется с учетом продолжительности страхового стажа работника, ограничения пособия максимальным размером, продолжительности периода нетрудоспособности и др.).*

*Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется работодателем по месту работы застрахованного лица. Если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, пособия назначаются и выплачиваются ему каждым работодателем.*

*Застрахованному лицу, утратившему трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней после увольнения, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работодателем по его последнему месту работы либо территориальным органом ФСС России.*

*Основанием для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, оплачиваемый за весь период временной нетрудоспособности до дня ее восстановления (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности). При долечивании застрахованного лица в санаторно-курортном учреждении, расположенном на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за период пребывания в санаторно-курортном учреждении, но не более чем за*

24 календарных дня.

Застрахованному лицу, признанному в установленном порядке инвалидом и имеющему ограничение способности к трудовой деятельности, пособие по временной нетрудоспособности (за исключением заболевания туберкулезом) выплачивается не более четырех месяцев подряд или пяти месяцев в календарном году. При заболевании указанных лиц туберкулезом пособие выплачивается до дня восстановления трудоспособности или до дня увеличения степени ограничения способности к трудовой деятельности вследствие заболевания туберкулезом.

Работнику, заключившему срочный трудовой договор на срок до шести месяцев, а также застрахованному лицу, у которого заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования, пособие по временной нетрудоспособности (за исключением заболевания туберкулезом) выплачивается не более чем за 75 календарных дней по этому договору.

При заболевании туберкулезом пособие выплачивается до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности). При этом застрахованному лицу, у которого заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается со дня, с которого работник должен был приступить к работе.

Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи выплачивается застрахованному лицу в случае ухода:

за больным ребенком в возрасте до 7 лет — за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком, а в случае болезни ребенка, включенной в перечень заболеваний, определяемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения и социального развития, не более чем за 90 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком в связи с указанным заболеванием;

за больным ребенком в возрасте от 7 до 15 лет — за период

до 15 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 15 лет — за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

за больным ребенком в возрасте до 15 лет, являющимся ВИЧ-инфицированным, — за весь период совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении;

за больным ребенком в возрасте до 15 лет при его болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, — за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении.

В остальных случаях ухода за больным членом семьи при амбулаторном лечении — не более чем за 7 календарных дней по каждому случаю заболевания, но не более чем за 30 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим членом семьи.

Пособие в случае карантина выплачивается застрахованному лицу, которое контактировало с инфекционным больным или у которого выявлено бактерионосительство, за все время его отстранения от работы в связи с карантином. Если карантину подлежат дети в возрасте до 7 лет, посещающие дошкольные образовательные учреждения, или другие члены семьи, признанные в установленном порядке недееспособными, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу (одному из родителей, иному законному представителю или иному члену семьи) за весь период карантина.

Пособие в случае осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении выплачивается застрахованному лицу за весь период освобождения от работы по этой причине, включая время проезда к месту протезирования и обратно.

Пособие выплачивается за календарные дни, приходящиеся на соответствующий период временной нетрудоспособности.

*До 1 января 2007 г. размер пособия определялся в зависимости от непрерывного трудового стажа, но в соответствии с определением Конституционного Суда от 2 марта 2006 г. № 16-О такой порядок с 1 января 2007 г. не применяется. В настоящее время размер пособия в процентах к среднему заработку определяется в зависимости от страхового стажа:*

*застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, — 100% среднего заработка;*

*застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, — 80% среднего заработка;*

*застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, — 60% среднего заработка.*

*Если травма или заболевание наступили в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежат обязательному социальному страхованию, листок нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам в размере 60% среднего заработка.*

*Пособие при необходимости осуществления ухода за больным ребенком выплачивается:*

*при амбулаторном лечении ребенка — за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица, за последующие дни — в размере 50 процентов среднего заработка;*

*при стационарном лечении ребенка — в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица.*

*Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи при его амбулаторном лечении, за исключением случаев ухода за больным ребенком в возрасте до 15 лет, выплачивается в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица.*

*Необходимо также отметить, что с 2004 года гражданам, фактически отработавшим в последние 12 календарных месяцев перед наступлением нетрудоспособности менее 3 месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивалось в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда. С 1 января 2007 г. пособие в таком размере выплачивается только лицам, имеющим стра-*

ховой стаж менее 6 месяцев.

*Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам утверждены приказом Министрства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 февраля 2007 г. № 91. В страховой стаж для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности (страховой стаж) включаются:*

*периоды работы по трудовому договору;*

*периоды государственной гражданской или муниципальной службы;*

*периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе;*

*периоды деятельности индивидуального предпринимателя, индивидуальной трудовой деятельности, трудовой деятельности на условиях индивидуальной или групповой аренды, периоды деятельности физических лиц, не признаваемых индивидуальными предпринимателями (занимающихся частной практикой нотариусов, частных детективов, частных охранников, иных лиц, занимающихся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой), члена крестьянского (фермерского) хозяйства, родовой, семейной общины малочисленных народов Севера до 1 января 2001 г. и после 1 января 2003 г., за которые уплачены платежи на социальное страхование;*

*периоды деятельности в качестве адвоката до 1 января 2001 г., а также периоды указанной деятельности, за которые уплачены платежи на социальное страхование, после 1 января 2003 г.;*

*периоды работы члена колхоза, члена производственного кооператива, принимающего личное трудовое участие в его деятельности, до 1 января 2001 г., а также периоды указанной работы, за которые уплачены платежи на социальное страхование, после 1 января 2001 г.;*

*периоды исполнения полномочий членом (депутатом) Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, депутатом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации;*

*периоды деятельности в качестве священнослужителя, за*

*которые уплачены платежи на социальное страхование;*

*периоды привлечения к оплачиваемому труду лица, осужденного к лишению свободы, при условии выполнения им установленного графика работы, после 1 ноября 2001 г.*

*Исчисление страхового стажа производится в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). В случае совпадения по времени нескольких периодов, засчитываемых в страховой стаж, учитывается один из таких периодов по выбору застрахованного лица.*

*Основным документом, в соответствии с которым определяется страховой стаж, является трудовая книжка установленного образца.*

*При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, периоды работы могут подтвердить:*

*письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений;*

*справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами;*

*выписки из приказов;*

*лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.*

*В случае, когда трудовая книжка не ведется, периоды работы по трудовому договору подтверждаются письменным трудовым договором, оформленным в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений.*

*Периоды работы у работодателя — физического лица, вступившего в трудовые отношения с работником в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, подтверждаются трудовым договором и документом работодателя об уплате за период этой работы платежей на социальное страхование.*

*Периоды деятельности индивидуального предпринимателя, индивидуальной трудовой деятельности, трудовой деятельности на условиях индивидуальной или групповой аренды подтверждаются:*

*за период до 1 января 1991 г. — документом финансовых органов или справками архивных учреждений об уплате платежей на социальное страхование;*

за период с 1 января 1991 г. по 31 декабря 2000 г., а также за период после 1 января 2003 г. — документом территориального органа ФСС России об уплате платежей на социальное страхование.

*Периоды деятельности подтверждаются* документом территориального органа ФСС России об уплате платежей на социальное страхование при занятости:

*в качестве члена крестьянского (фермерского) хозяйства за периоды до 1 января 2001 г. и после 1 января 2003 г.;*

*в качестве члена родовой, семейной общины малочисленных народов Севера за периоды до 1 января 2001 г. и после 1 января 2003 г. (также необходим документ соответствующей общины о периоде этой деятельности);*

*в качестве работодателя — физического лица, вступившего в трудовые отношения с работником в целях осуществления своей профессиональной деятельности (частного нотариуса, частного детектива, частного охранника, иного лица, занимающегося частной практикой в установленном законодательством порядке), за периоды до 1 января 2001 г. и после 1 января 2003 г.;*

*в качестве адвоката, учредившего адвокатский кабинет за период после 1 января 2003 г., а за период до 1 января 2001 г. деятельность подтверждается трудовой книжкой.*

*Периоды работы члена колхоза, члена производственного кооператива, принимающего личное трудовое участие в его деятельности, подтверждаются за период до 1 января 2001 г. трудовой книжкой (трудовой книжкой колхозника), а за период после 1 января 2001 г. — трудовой книжкой (трудовой книжкой колхозника) и документом колхоза, производственного кооператива об уплате платежей на социальное страхование.*

*Занятость в качестве священнослужителя подтверждается трудовой книжкой и документом религиозной организации об уплате платежей на социальное страхование.*

*Периоды привлечения к оплачиваемому труду лица, осужденного к лишению свободы, в течение которых им выполнялся установленный график работы, после 1 ноября 2001 г. подтверждаются трудовой книжкой и документами учреждения, исполняющего наказание.*

*В соответствии со ст. 8 Федерального закона «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному соци-*



альному страхованию» размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер пособия, предусмотренный Федеральным законом о бюджете ФСС России на очередной финансовый год. Вместе с тем максимальный размер пособия не применяется при расчете пособия по временной нетрудоспособности в случае несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

Пособия по временной нетрудоспособности исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности. В заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, на которые начисляется [единый социальный налог](#), зачисляемый в ФСС России.

В заработок для исчисления пособий застрахованным лицам, добровольно вступившим в отношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, включаются полученные ими доходы, с которых уплачены страховые взносы в ФСС России в соответствии с Федеральным законом от 31 декабря 2002 г. № 190-ФЗ.

Основаниями для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности являются: нарушение застрахованным лицом без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом; неявка застрахованного лица без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медико-социальной экспертизы; заболевание или травма, наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, если имеется одно или несколько указанных выше оснований для снижения размера пособия. При нарушении застрахованным лицом без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом, и неявке застрахованного лица без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медико-социальной экспер-

*тизы в таком размере пособие выплачивается со дня, когда было допущено нарушение; при заболевании или травме, наступивших вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением, — за весь период нетрудоспособности.*

*Пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за период:*

*освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;*

*отстранения от работы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если за этот период не начисляется заработная плата;*

*заключения под стражу или административного ареста; проведения судебно-медицинской экспертизы.*

*Основанием для отказа в назначении застрахованному лицу пособия по временной нетрудоспособности является наступление временной нетрудоспособности в результате:*

*установленного судом умышленного причинения застрахованным лицом вреда своему здоровью или попытки самоубийства;*

*совершения застрахованным лицом умышленного преступления.*

*Право работника на получение пособий, выплачиваемых гражданам, имеющим детей, подтверждается следующими документами<sup>93</sup>:*

*пособие по беременности и родам:*

*заявлением о назначении пособия;*

*листом нетрудоспособности, выданным женской консультацией;*

*пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель):*

*справкой из женской консультации либо другого медицин-*

---

<sup>93</sup> Порядок и условия назначения и выплаты пособий гражданам, имеющим детей, устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации «Положение о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей» от 30 декабря 2006 г. № 865.

*ского учреждения, поставившего женщину на учет в ранние сроки беременности;*

*заявлением о назначении пособия, оформленным в произвольной форме, например: «Прошу выплатить пособие по раннему сроку беременности. Справка из женской консультации прилагается»;*

*единовременное пособие при рождении ребенка (одному из родителей):*

*справкой о рождении из ЗАГСа (форма № 24), выдаваемой при регистрации ребенка в ЗАГСе взамен справки из роддома;*

*заявлением о назначении пособия;*

*справкой с места работы другого родителя о том, что пособие не назначалось, если оба родителя работают. Если работает только один из супругов, в заявлении должно быть указано, что второй не работает;*

*копией свидетельства о рождении;*

*пособие по уходу за ребенком до полутора лет (родителю или другому лицу, уходящему в отпуск по уходу за ребенком):*

*заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и выплате пособия;*

*копией свидетельства о рождении ребенка;*

*копией свидетельства о рождении предыдущего ребенка (детей);*

*справкой с места работы другого родителя о том, что он не использует указанный отпуск и не получает пособия. Если кто-то из родителей не работает — такой же справкой из органов социальной защиты населения по месту его жительства.*

*Выплата социального пособия на погребение производится работодателем, у которого работал умерший либо работает один из родителей или другой член семьи умершего несовершеннолетнего. Право на получение указанного пособия имеет супруг, близкие родственники, иные родственники, законный представитель умершего или иное лицо, взявшее на себя обязанность осуществить погребение умершего в случае, если погребение осуществлялось за счет средств указанных лиц.*

*Пособие на погребение выплачивается в день обращения на основании:*

заявления о выплате пособия на погребение;  
копии свидетельства о смерти бывшего работника (несовершеннолетнего).

Следует отметить, что Федеральным законом «О внесении изменений в статьи 9 и 10 Федерального закона “О погребении и похоронном деле”» от 3 декабря 2008 г. № 238-ФЗ увеличен размер социального пособия на погребение и стоимость услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, с 1000 рублей до 4000 рублей, с последующей индексацией исходя из прогнозируемого уровня инфляции, установленного федеральным законом о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период, в сроки, определяемые Правительством Российской Федерации.

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

### **5.1. 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: период работы в данной организации (у работодателя — физического лица) и занимаемая должность (выполняемая работа); кто фактически осуществлял руководство организацией в период невыплат; характер взаимоотношений с руководителем организации (работодателем — физическим лицом); применялись ли к ним какие-либо штрафные санкции и иные удержания из заработной платы, если да, то в связи с чем, когда и по чьему указанию; какие конкретно виды платежей, в течение какого периода и в каком размере им не выплачивались; как руководство организации (работодатель — физическое лицо) объясняло эти задержки; погасалась ли задолженность по соответствующим вы-*

платам (полностью или частично), в какой сумме 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; принимались ли руководством организации (работодателем — физическим лицом) 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, какова 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 краткосрочных беспроцентных ссуд, приобретения им жилья, служебных автомобилей в период невыплат, о случаях массового увольнения работников по причинам, связанным с невыплатой заработной платы 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.

В том случае, если соответствующие выплаты не производились отдельным работникам, самостоятельную группу свидетелей образуют работники, которым выплачивались установленные законом выплаты. Наряду с установлением перечисленных выше обстоятельств в ходе допроса указанных лиц целесообразно выяснить: каков психологический климат в коллективе и характер взаимоотношений между руководством организации (работодателем — физическим лицом) и подчиненными, в том числе лицами, которым соответствующие выплаты не производились; имели ли место случаи, связанные с ненадлежащим исполнением последними своих обязанностей.

Еще одна группа свидетелей — работники отдела кадров. В процессе их допроса выясняется: кто конкретно осуществлял руководство организацией в период невыплат; кем является лицо, допустившее невыплату (руководителем организации; членом коллегиального исполнительного органа юридического лица, на которого возложена обязанность по вопросам оплаты труда, осуществления иных выплат; лицом, уполномоченным органом управления организации; работодателем — физиче-

ским лицом). Если функции единоличного исполнительного органа осуществлял руководитель организации, то выясняется, кем и когда он был назначен (избран) на эту должность, был ли наделен специальными управленческими функциями организационно-распорядительного и административно-хозяйственного характера, включая принятие решений по начислению и выплате заработной платы (иных выплат); если руководство организацией осуществлял коллегиальный исполнительный орган — на кого конкретно из его членов были возложены обязанности по вопросам оплаты труда (осуществлению иных выплат).

В случае отсутствия руководителя организации (работодателя — физического лица) на работе в период невыплаты устанавливается, в течение какого времени он отсутствовал, по какой причине, кто конкретно его замещал (исполнял обязанности), какими документами это подтверждается.

Выяснению также подлежат: 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; применялись ли к работникам какие-либо штрафные санкции и иные удержания из заработной платы, в том числе не предусмотренные законодательством о труде; 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 законом выплат, у работников кадровой службы необходимо выяснить, какие конкретно виды выплат, помимо предусмотренных действующим законодательством, применяются данным работодателем.

У такой группы свидетелей, как работники бухгалтерии, выяснению подлежат обстоятельства, которые условно можно разделить на три группы. К первой относятся 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 вы-

платам; 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 заработная плата и иные выплаты отдельным работникам и кому конкретно; 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 обстоятельств касается причин невыплаты

работникам соответствующих категорий платежей, в частности: имелись ли у работодателя в период образования задолженности по конкретным видам платежей реальные источники для ее погашения; не было ли обусловлено отсутствие денежных средств несвоевременной оплатой контрагентами продукции (выполненных работ и оказанных услуг). Выяснению также подлежат вопросы относительно кредиторской и дебиторской задолженности, имевшейся у работодателя в период невыплат. В том числе, наличие у работодателя кредиторской задолженности, факты ее погашения, в какой форме она погашалась (денежными средствами, в иной форме), чем это было обусловлено, имелась ли в период невыплат кредиторская задолженность, непогашение которой создавало угрозу банкротства, и не были ли направлены имевшиеся денежные средства на ее погашение; были ли факты не востребоваания имевшейся дебиторской задолженности, если да, то какова причина, если в указанный период дебиторская задолженность погашалась, то каким образом (денежными средствами, в иной форме); если дебиторская задолженность погашалась денежными средствами, то на какие цели расходовались эти денежные средства; были ли предприняты руководителем организации (работодателем — физическим лицом) действенные меры по взысканию имевшейся дебиторской задолженности, в чем они выражались.

Вопросы, входящие в третью группу, связаны с порядком формирования и использования средств фонда заработной платы. Учитывая данное обстоятельство, постановка этих вопросов целесообразна в случае создания такого фонда работодателем. Выяснению подлежит: за счет каких средств фор-

*мировался 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.*

*У работников контролирующих органов, проводивших соответствующие проверки деятельности хозяйствующего субъекта, к числу которых относятся работники органов федеральной инспекции труда и налоговых органов, в ходе допроса выясняются обстоятельства относительно имевших место нарушений налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда, а также нарушений законодательства Российской Федерации о труде, их характер, ответственные за них лица, меры, которые были приняты в связи с этими нарушениями.*

*Допрос руководителя организации (работодателя — физического лица) проводится с целью выяснения: обстоятельств, послуживших основанием для неначисления и(или) невыплаты работникам заработной платы и иных выплат; кто конкретно участвовал в принятии решений по вопросам, связанным с неначислением работникам 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 денежные средства, имевшиеся в распоряжении работодателя.*

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

*В процессе расследования по уголовным делам о невыплате заработной платы (иных выплат) многие вопросы невозможно решить без помощи лиц, обладающих специальными знаниями по бухгалтерскому учету и экономике.*

*К числу основных задач, решение которых требует привлечения указанных лиц, относятся:*



*определение вида причитающихся работникам выплат, их размера и периода, за который сформировалась задолженность, образовавшаяся в результате невыплаты заработной платы (иных выплат);*

*определение финансового состояния работодателя в период невыплаты заработной платы (иных выплат) и предшествующий период;*

*оценка финансово-хозяйственной деятельности работодателя в период невыплаты заработной платы (иных выплат) и предшествующий период;*

*оценка структуры, динамики образования и погашения дебиторской и кредиторской задолженности работодателя в период невыплаты заработной платы (иных выплат) и предшествующий ей период.*

*Решение этих задач достигается в ходе производства судебно-бухгалтерской экспертизы или ревизии (проверки), оптимальное использование возможностей которых обеспечивается своевременностью их назначения и правильной формулировкой вопросов, поставленных на разрешение эксперту (ревизору).*

*Для разрешения отдельных вопросов, касающихся деятельности работодателя, целесообразно привлечь специалиста соответствующего профиля, в частности для получения письменного заключения специалиста-бухгалтера или специалиста-экономиста, оказания помощи при формулировке вопросов экспертам, участия в процессуальных действиях (изъятие и осмотр документов, обыск и т. д.).*

*На разрешение судебно-бухгалтерской экспертизы или ревизии (проверки) могут быть поставлены следующие вопросы<sup>94</sup>:*

*1. Имеется ли у работодателя задолженность по выплате заработной платы (иных выплат)? Если да, то кому конкретно, по какому виду выплат, размер выплат, причитающихся каждому работнику, за какой период образовалась задолженность перед каждым работником, в каких документах это отражено? Какими документами подтверждается право каждого работника на получение конкретного вида выплат? Каков*

---

<sup>94</sup> При формулировании вопросов, разрешаемых судебно-бухгалтерской, судебно-экономической экспертизой, использованы рекомендации, приведенные в издании: Невыплата заработной платы и иных установленных законом выплат : квалификация, прокурорский надзор, расследование / Т. Г. Воеводина и др. ; под общ. ред. Н. А. Даниловой. СПб., 2005. С. 75—77. (В помощь прокурору и следователю).

*общий размер задолженности работодателя по выплате заработной платы (иных выплат)?*

*2. Имелись ли у работодателя в период образования задолженности по заработной плате (иным выплатам) реальные источники ее погашения?*

*3. Имелись ли у работодателя в период с ... по ... денежные средства на банковских счетах и в кассе, какими документами это подтверждается? Поступали ли в период с ... по ... денежные средства на банковские счета и в кассу работодателя, какими документами это подтверждается? Если имелись, то каким образом использовались имевшиеся в распоряжении работодателя денежные средства, каково было назначение произведенных платежей, какими документами это подтверждается?*

*4. Какие причины обусловили образование у работодателя задолженности по заработной плате (иным выплатам) в период с ... по ...?*

*5. Имелась ли у работодателя в период с ... по ... кредиторская задолженность по налогам, выплатам социального характера, иным обязательствам. Если да, то перед кем конкретно, в каком размере, когда образовалась эта задолженность? Не было ли фактов погашения кредиторской задолженности, кому, когда, каким образом (денежными средствами, в иной форме) и в какой сумме?*

*6. Имелась ли у работодателя в период с ... по ... дебиторская задолженность, кто являлся дебиторами, каков размер дебиторской задолженности, когда она образовалась? Погашалась ли имевшаяся дебиторская задолженность, когда и каким образом (денежными средствами, в иной форме), на какие цели эти денежные средства расходовались работодателем? Не было ли фактов невостребования дебиторской задолженности, у кого и в какой сумме?*

*7. Не производились ли в период с ... по ... какие-либо выплаты работникам, включая руководителя организации (работодателя — физического лица)? Если да, то выплаты какого характера, кому, в каком размере, за какой период, в каких документах это отражено?*

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

*На основе изучения взаимосвязи между различными показателями*

телями производственной, коммерческой и финансовой деятельности работодателя эксперт-экономист может сделать вывод относительно финансового состояния работодателя, проанализировать его материальные и трудовые ресурсы, процесс формирования, распределения и использования прибыли, финансовые предпосылки несостоятельности (банкротства) работодателя и т. д.

Судебно-экономическая экспертиза проводится с целью установления определенных экономических факторов, подтверждающих противоправную деятельность руководителя организации (работодателя — физического лица).

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

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

2. Какие конкретно условия повлияли на финансовую устойчивость, платежеспособность, рентабельность и деловую активность работодателя?

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

4. Какие факторы обусловили прекращение работодателем установленных законом выплат, приостановление текущих платежей, неспособность удовлетворить требования кредиторов и т. д.?

5. Имелась ли у работодателя реальная возможность восстановить свою платежеспособность в период невыплаты?

6. Обусловлена ли неплатежеспособность работодателя погашением имевшейся у него кредиторской задолженности и (или) наличием невостребованной дебиторской задолженности?

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

В ряде случаев по уголовным делам о преступлении, предусмотренном ст. 145<sup>1</sup> УК РФ, может возникнуть необходимость в назначении комплексной судебной экспертизы (ст. 201 УПК РФ) с привлечением в качестве экспертов специалистов-бухгал-

теров либо специалистов-бухгалтеров и экономистов.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| <i>1. УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО ст. 145<sup>1</sup> УК РФ</i>               | 7  |
| .....   |    |
| 1.1. Объект и предмет преступления, предусмотренного ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....                             | —  |
| 1.2. <i>Объективная сторона преступления, предусмотренного ст. 145<sup>1</sup> УК РФ</i> .....                    | 21 |
| 1.3. Субъект преступления, предусмотренного ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....                                      | 35 |
| 1.4. Субъективная сторона преступления, предусмотренного ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....                         | 48 |
| 1.5. Квалифицированный состав преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ .....                | 56 |
| 1.6. Соотношение преступления, предусмотренного ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ, с иными составами преступлений...     | 59 |
| <i>2. ВОЗБУЖДЕНИЕ УГОЛОВНОГО ДЕЛА ПО ПРИЗНАКАМ ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО ст. 145<sup>1</sup> УК РФ</i> ..... | 66 |
| 3. <i>ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ПОДЛЕЖАЩИЕ</i>  |    |

|  |     |
|--|-----|
| <i>УСТАНОВЛЕНИЮ ПО ДЕЛАМ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ</i> .....                    | 72  |
| 4. <i>ИССЛЕДОВАНИЕ ДОКУМЕНТОВ ПО ДЕЛАМ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ</i> .....      | 79  |
| 4.1. Документы, подлежащие исследованию .....  | —   |
| 4.2. Исследование документов по учету кадров, рабочего времени и расчетов по оплате труда.....                         | 83  |
| 4.3. Документы синтетического и аналитического учета расчетов по оплате труда .....                                    | 92  |
| 4.4. Особенности начисления и выплаты пособий. Документы, подтверждающие право работника на их получение .....         | 96  |
| 5. <i>ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ОТДЕЛЬНЫХ СЛЕДСТВЕННЫХ И ИНЫХ ДЕЙСТВИЙ</i> .....  | 108 |
| 5.1. Допрос .....  | —   |
| 5.2. Использование специальных знаний при расследовании преступлений, предусмотренных ст. 145 <sup>1</sup> УК РФ ..... | 112 |

**Наталья Юрьевна ГРОНСКАЯ,**  
кандидат юридических наук  
**Наталья Алексеевна ДАНИЛОВА,**  
доктор юридических наук, доцент  
**Елизавета Пантелеймоновна ОСИПОВА**

***НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ,  
ПЕНСИЙ, СТИПЕНДИЙ, ПОСОБИЙ  
И ИНЫХ УСТАНОВЛЕННЫХ  
ЗАКОНОМ ВЫПЛАТ***

*(квалификация, расследование)*

*Учебное пособие*

Редакторы *Н. Я. Ёлкина, О. Е. Тимощук*  
Компьютерная правка и верстка *Ю. С. Савенковой*

Подписано в печать 02.12.2009 г. Бум. тип. № 1.  
Гарнитура “Times New Roman Cyr”. Ризография. Печ. л. 7,25.  
Уч.-изд. л 7,5. Тираж 500 экз. (1-й завод 1 — 320 экз.). Заказ 1945.

Редакционно-издательская лаборатория  
Санкт-Петербургского юридического института (филиала)  
Академии Генеральной прокуратуры РФ

Отпечатано в Санкт-Петербургском юридическом институте (филиале)  
Академии Генеральной прокуратуры РФ

191104, Санкт-Петербург, Литейный пр., 44