

---

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОВОДА ДЛЯ ВОЗБУЖДЕНИЯ УГОЛОВНЫХ ДЕЛ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

О.А. Ястребов, И.А. Кучерков

Кафедра уголовного права и процесса  
Кафедра административного и финансового права  
Российский университет дружбы народов  
ул. Миклухо-Маклая, 6, Москва, Россия, 117198

В статье рассматриваются актуальные проблемы досудебного производства по делам о невыплате заработной платы. Особое внимание уделяется проведению документальных проверок юридических лиц, подозреваемых в невыплате заработной платы.

**Ключевые слова:** уголовный процесс, возбуждение дела, заработная плата, документальная проверка.

Право на оплату труда является одним из важнейших социальных прав граждан. В то же время в условиях финансовых кризисов трудовые права граждан очень уязвимы, так как предприниматели стремятся минимизировать свои убытки, обусловленные как общей финансово-экономической ситуацией, так и собственными управленческими ошибками. Одним из проявлений противоправных действий в трудовой сфере является невыплата заработной платы работникам либо ее выплата не в полном объеме.

Информация о фактах невыплаты заработной платы может поступать из разных источников. Чаще всего это жалобы работников в прокуратуру, органы по труду и занятости и органы инспекции труда. Реже сведения о данных незаконных действиях поступают из средств массовой информации и выявляются в ходе плановой контрольно-надзорной деятельности прокуратуры и Государственной инспекции труда.

Главной особенностью уголовных дел о невыплате заработной платы является наличие специфического средства установления и проверки информации, то есть повода для возбуждения уголовного дела о признаках данного преступления — проведение проверок, осуществляемых органами прокуратуры и Государственной инспекцией труда в соответствии с Федеральным законом от 24 декабря 2008 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Данные проверки могут осуществляться в плановом и внеплановом порядке. Плановые проверки проводятся в соответствии с ежегодным планом проверок прокуратуры и государственной инспекции труда. При этом в целях недо-

пущения злоупотреблений со стороны лиц, осуществляющих проверку, плановые проверки одного юридического лица или индивидуального предпринимателя не могут проводиться чаще одного раза в три года. Кроме того, при плановой проверке проверяемому лицу должны сообщить о ней заранее (не менее чем за три дня до ее начала), направив или вручив ему копию приказа о проверке.

Внеплановые проверки могут проводиться только по жалобам о невыплате заработной платы, а также при невыполнении предписания об устранении нарушений, обнаруженных во время уже проведенной плановой проверки. При этом сотрудникам прокуратуры и государственной инспекции труда нецелесообразно сообщать представителям проверяемой организации о предстоящей проверке, если это может повредить ее эффективности [1]. Исключением являются проверки фактов невыплаты заработной платы сотрудникам правоохранительных органов, военнослужащим и работникам организаций атомной и оборонной промышленности. Для того чтобы получить доступ в эти организации, сотрудники, осуществляющие проверку, должны получить соответствующее разрешение [2].

Однако и плановые, и внеплановые проверки должны осуществляться только по приказу прокурора или руководителя государственной инспекции труда, который проверяющие должны показать руководителю юридического лица или индивидуальному предпринимателю перед началом проверки.

Проведение проверки включает ряд последовательных этапов:

- подготовительный;
- рабочий;
- заключительный.

На подготовительном этапе проверки, прежде всего, целесообразно изучить информацию об организации, в которой будет проводиться проверка. Изучаются организационно-правовая форма, форма собственности, основные виды деятельности и выпускаемой продукции, основные финансовые показатели, численность персонала. Данная информация содержится:

- в данных, запрашиваемых в налоговых органах и органах государственной статистики;
- материалах проверок соблюдения трудового законодательства, проводившихся ранее у данного работодателя;
- жалобах, поступавших от работников данного работодателя в органы государственной инспекции труда и контрольно-надзорные органы.

Кроме того, необходимо решить вопрос о целесообразности привлечения к участию в проверке представителей других контрольно-надзорных органов (налоговых органов, КРУ Минфина) и специалистов (бухгалтеров, экономистов). При этом привлечение в качестве специалистов сотрудников проверяемой организации является недопустимым, так как они являются заинтересованными лицами и могут ввести проверяющих в заблуждение.

Рабочий этап проверки начинается со знакомства с руководством организации (руководитель, заместитель руководителя, курирующий кадровую служ-

бу, главный бухгалтер, начальники структурных подразделений — кадров, юридической службы, отдела учета труда и заработной платы), и уточнения сведений, содержащихся в паспорте организации. После этого осматриваются документы по вопросам оплаты труда в организации.

Осмотр документов является ключевым проверочным действием, позволяющим установить факт невыплаты заработной платы. В ходе проверки факта невыплаты заработной платы осмотру подлежит следующая документация по вопросам оплаты труда.

1. Коллективный договор. Прежде всего, нужно обратить внимание на срок его действия, наличие обязательных реквизитов и отметки о регистрации в органе по труду и занятости. Далее изучается раздел коллективного договора об оплате труда, его положения сопоставляются с нормами законодательства об оплате труда и устанавливается реальность его исполнения. Реальность исполнения коллективного договора устанавливается путем опросов руководителя организации, профсоюзного органа, а также опросов работников.

2. Организационные и распорядительные документы по системе оплаты труда, премированию, выплате надбавок, коэффициентов, льгот, иных выплат (положения, приказы, распоряжения). Проверяются их законность, реальность выполнения. Проверка производится путем сопоставления сумм в данных документах бухгалтерской документации по учету труда и заработной платы, опросов лиц, указанных в данных документах в качестве получателей заработной платы. Кроме того, при проверке приказов и распоряжений целесообразно установить цепочку документооборота, явившуюся основанием для оформления указанного документа. Ее отсутствие либо отсутствие ряда обязательных документов является основанием для признания данного приказа или распоряжения о выплате недостоверным либо незаконным.

В бюджетных организациях проверяются локальные акты, определяющие особенности применения отраслевых тарифных сеток.

3. Трудовые договора (контракты). Проверяется их наличие, законность, соответствие первого и второго экземпляра, соответствие приказу о приеме на работу в части условия об оплате труда.

После осмотра указанных документов целесообразно перейти к осмотру документов, фиксирующих экономико-правовые вопросы оплаты труда (как правило, при участии представителя КРУ Министерства финансов или налоговых органов либо специально приглашенного специалиста-экономиста, обладающего знаниями в сфере оплаты труда). Осмотр данных документов необходим для выяснения причин невыплаты заработной платы. Здесь выясняется следующее.

1. Источники формирования фонда оплаты труда, их законность, соответствие учредительным документам и документам бухгалтерской отчетности.

2. Доля заработной платы в себестоимости продукции.

3. Структура заработной платы (доля основного заработка согласно тарифам, должностным окладам или сдельным расценкам, доля премий и иных квартальных, годовых или сдельных вознаграждений и т.д.).

4. Среднемесячный доход одного работника. Рассчитывается отдельно по организации, по каждой категории работников, отдельно по руководителям.

5. Соотношение средней заработной платы персонала и руководителей.

6. Соотношение средней заработной платы в организации и прожиточного минимума работающего в районе, области и в отрасли в целом.

7. Правильность расчетов среднего заработка в проверяемой организации и соответственно правильность расчета пособий отпускных и иных сумм, предусмотренных трудовым законодательством.

8. Наличие работников, отправленных в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы.

9. Выплаты из средств, направленных на материальную помощь, страховые и компенсационные выплаты.

10. Законность индексации заработной платы и соблюдения прав работников при ее осуществлении.

Также при проверке обязательно подлежит изучению вопрос о наличии или отсутствии задолженности по оплате труда за проверяемый период, проверяется начисленная и выплаченная заработная плата (по книгам по начислению заработной платы, приходным и расходным кассовым ордерам, платежным ведомостям, кассовым отчетам по выплате заработной платы); устанавливается сумма задолженности по заработной плате и причины ее образования (по бухгалтерским документам, объяснениям работников, руководителя, главного бухгалтера); устанавливаются факторы, повлиявшие на образование задолженности по оплате труда (снижение объемов производства, реализации продукции, неоплата работ и услуг контрагентами, нецелевое использование средств организации, неправомерные действия руководителей и собственников); анализируется деятельность руководства организации по ликвидации задолженности (в том числе — получение долгов от дебиторов, решение вопроса о получении ссуд, отсрочек по кредиторской задолженности и по платежам в бюджет, льгот по обязательным платежам, банковских кредитов и т.п.).

Отдельно проверяется движение денежных средств на счетах проверяемой организации в период образования задолженности по оплате труда, динамика дебиторской и кредиторской задолженности и качество претензионно-исковой работы юридического отдела (особенно при наличии значительной дебиторской задолженности).

Отдельно следует изучить порядок оформления простоев по вине администрации и оформления так называемых «административных отпусков», так как простой по вине администрации в целях экономии денежных средств работодателем, как правило, маскируется именно под «административный отпуск», то есть отпуск без сохранения заработной платы.

По результатам проверки составляется акт. В акте указываются факты выявленных нарушений законодательства об оплате труда, их характер и лица, допустившие указанные нарушения. К акту проверки прикладываются протоколы опросов работников, объяснения должностных лиц юридического лица или ин-

дивидуального предпринимателя, предписания об устранении выявленных нарушений, а также акт осмотра и изъятия документов, связанные с результатами проверки документы или их копии.

При установлении факта невыплаты заработной платы или иных выплат в течение более двух месяцев при наличии реальной возможности ее погашения, а также при выявлении фактов нецелевого использования финансовых средств при наличии задолженности по оплате труда, неправомерном занижении оплаты труда, установлении незаконных штрафов данные материалы направляются в территориальный орган Следственного комитета РФ для решения вопроса о возбуждении уголовного дела по ст. 145-1 УК РФ.

Как правило, такие материалы содержат достаточный повод для возбуждения уголовного дела.

Однако на практике после проверки органами предварительного следствия повода такие уголовные дела возбуждаются только при большой сумме задолженности или значительном числе работников. Так, в 2011 г. из 1102 материалов о невыплате заработной платы, рассмотренных Следственным комитетом, было возбуждено 36 уголовных дел, то есть около 3,5% [3].

Причины данного явления во многом следует искать в отношении следователей к данным преступлениям, которое выражается в недооценке их опасности.

Большинство следователей представляют невыплату заработной платы деянием, не причиняющим особого вреда. Также распространенным среди следователей является мнение, что невыплата заработной платы — это вообще не преступление, а специфическое проявление рыночных отношений, которые необходимо разрешать в порядке гражданского, а не уголовного судопроизводства [4].

Наконец, почти все следователи отмечают трудности в доказывании данных преступлений, что в совокупности с указанными выше мнениями делает их «неперспективными» с точки зрения рассмотрения дела в суде.

Данные оценки предопределяют низкую эффективность уголовной ответственности за невыплаты заработной платы, и их преодоление имеет определяющее значение. Основными путями ее решения здесь может служить специализация следователей по преступлениям против трудовых прав граждан либо передача указанных дел инспекциям труда с приданием им функции органа дознания по делам этой категории.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Васильев М.В.* Проверка организации Федеральной инспекцией труда // *Налоговый вестник*. — 2010. — № 9.
- [2] *Иваньчев Д.С.* Внезапная проверка ОНП: тактика поведения // *Налоговые преступления*. — 2008. — № 1.
- [3] *Карсетская Е.* Проверки трудовой инспекцией // *Налоговый вестник*. — 2011. — № 9.
- [4] *Лукьяненко С.Н.* Организация работы по защите трудовых прав граждан // *Предварительное следствие*. — 2011. — № 2.

---

**FEATURES OF OCCASION FORMATION  
FOR PUBLIC PROSECUTION OF PENAL CASES  
ABOUT NON-PAYMENT SALARY**

**O.A. Jastrebov, I.A. Kucherkov**

The Department of Criminal law and Procedure  
The Department of Administrative and Financial Law  
Peoples' Friendship University of Russia  
*6, Miklukho-Maklaya st., Moscow, Russia, 117198*

Actual problems of preliminary process of penal cases about non-payment salary examines in this article. Special attention it is given to documentary inspections on companies, which are suspected in non-payment salary.

**Key words:** criminal procedure, institution of an action, salary, documentary inspection.