

УДК 347

*М. Э. Червяков, О. В. Коновалова*ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет», Красноярск,  
e-mail: mixail.chervyakov.76@inbox.ru**РАССЛЕДОВАНИЕ И ПРОВЕДЕНИЕ СУДЕБНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ  
ЭКСПЕРТИЗ ПРИ РАСКРЫТИИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ В СФЕРЕ  
ОПЛАТЫ ТРУДА****Ключевые слова:** оплата труда, правонарушения, расследования, судебно-экономическая экспертиза, ответственность работодателя.

Нарушения, связанные с оплатой труда, и в настоящее время носят распространенный характер. В работе рассмотрены основные правонарушения, связанные с оплатой труда. Во-первых, невыплата заработной платы в связи с отсутствием трудового договора. Практика показала, что доказать наличие трудовых отношений в суде возможно. Второе распространенное правонарушение, связанное с оплатой труда – это замена работодателем трудового договора на гражданско-правовой договор. Следующее правонарушение – это полная или частичная невыплата заработной платы. Еще одно правонарушение заключается в невыплате заработной платы руководителем при увольнении. Правонарушения возникают не только в сфере оплаты труда, но и в отношении связанных с ней вопросов. Таким образом, практика показала, что преступления в сфере оплаты труда продолжают совершаться. Необходимо распространить ответственность за преступления в сфере оплаты труда на собственника (или собственников) организации. Необходимо провести анализ финансово-хозяйственной деятельности организации и определить ее потенциальные и реальные возможности выплаты заработной платы. В этой связи наиболее актуальными аспектами при проведении судебно-экономической экспертизы будут сопоставления дебиторской и кредиторской задолженностей, анализ их структуры, планов-графиков погашений. Для пресечения правонарушений предлагается внесение изменений в санкцию ч. 2 ст. 145.1 УК РФ – об увеличении срока ответственности с трех до четырех лет. Это позволит отнести такое преступление к категории средней тяжести.

**Введение**

Трудовой кодекс РФ в качестве принципа правового регулирования трудовых отношений закрепляет право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст. 2 ТК РФ) [1, ст. 2]. Согласно ст. 1 Конвенции Международной Организации Труда №95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) – «заработная плата, независимо от названия и метода исчисления, представляет собой всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах или устанавливаемые соглашением, либо национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны» [2, ст. 1].

Согласно ст. 131 ТК РФ оплата труда может производиться как в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иных формах [3, ст. 131].

Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которыми могут быть предусмотрены различного рода доплаты, надбавки и иные выплаты:

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

– 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;

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;
- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Следует отметить, что в соответствии со ст. 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать выплаты стимулирующего характера (различные системы премирования, доплаты и надбавки) с учетом мнения представительного органа работников [4, ст. 144]. Факт применения указанных выплат должен найти отражение в тексте трудового договора, заключенного с работником, поскольку размер доплат, надбавок и поощрительных выплат является существенным условием трудового договора (ст. 57 ТК РФ), а также может быть закреплен в локальных актах организации (например, в положении о материальном и моральном поощрении) и коллективном договоре [5, ст. 57].

Анализ действующего законодательства, регламентирующего порядок и условия выплаты перечисленных выше надбавок и доплат, позволяет сделать вывод, что не все указанные выплаты обладают одинаковым статусом. Некоторые из них должны выплачиваться обязательно, причем, в строго установленном законом размере, другие работодатели вправе не только самостоятельно устанавливать, но и определять их размер. Исходя из признака обязательности, можно выделить следующие группы указанных выплат:

- обязательные выплаты, размер которых законодательно установлен: за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 315–317 ТК РФ); за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ); за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ); за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ) [6, ст. 315–317; ст. 320; ст. 153; ст. 152];

- обязательные выплаты, размер которых работодатель устанавливает самостоятельно: за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ); за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ); за ра-

боту в ночное время (ст. 154 ТК РФ); за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или), опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) [7, ст. 151; ст. 154; ст. 147];

- необязательные выплаты, устанавливаемые по усмотрению работодателя: за работу с компьютером; за профессиональное мастерство; за знание иностранного языка и др.

Таким образом, заработная плата включает все предусмотренные системой оплаты труда виды выплаты, применяемые у соответствующего работодателя.

Конституция Российской Федерации (п. 3 ст. 37) гарантирует каждому право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы [8, п. 3 ст. 37]. Очевидно, что в условиях продолжающихся антироссийских санкций, провоцирующих развитие финансово-экономического кризиса, проблема несвоевременной выплаты заработной платы приобрела особую актуальность. Она негативно влияет на социальную стабильность в обществе, подрывает производительность и дисциплину труда [9, с. 193–232].

В связи с этим 3 июля 2016 года Президентом Российской Федерации был подписан Федеральный закон № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда», которым усилена административная ответственность за невыплату и несвоевременную выплату заработной платы (изменена редакция ст. 5.27 КоАП РФ) [10, ст. 5.27]. Кроме того, федеральным законом № 272-ФЗ скорректированы также положения Трудового кодекса Российской Федерации, и теперь трудовые инспекции вправе проводить внеплановые проверки работодателей в случае получения от работников обращений о несвоевременной выплате заработной платы либо установления заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда [11, ФЗ № 272-ФЗ].

Нарушения, связанные с оплатой труда, и в настоящее время носят распространенный характер. В целом по Российской Федерации наличие просроченной задолженности по оплате труда продолжает сохраняться и по состоянию на 1 сентября 2018 г., по сведениям, представленным организациями, суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 3219,4 млн рублей и по сравнению с 1 августа 2018 г. снизилась на 169,5 млн рублей (на 5,0%) [12].

Только за первое полугодие 2017 г. выявлено 359 138 нарушений законодательства об оплате труда (+21,1%). По-прежнему основная доля нарушений трудовых прав работников связана с несоблюдением правил оплаты труда (80%) [13].

**Цель данной работы** – проанализировать правовые основы ответственности и методов расследования преступлений в сфере оплаты труда и рассмотреть пути их совершенствования.

#### **Материалы и методы исследования**

Рассмотрим основные правонарушения в сфере оплаты труда и дадим им анализ:

1. Начнем с первого и наиболее распространенного в условиях нелегального рынка труда, это – невыплата заработной платы в связи с отсутствием трудового договора. Недобросовестный наниматель нарушает ст. 67 ТК РФ, где прописано, что трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению должностных обязанностей, даже не будучи подписанным сторонами [14, ст. 67]. При неофициальном трудоустройстве своих подчиненных, работодатель может быть привлечен к уголовному и административному наказанию — штраф, приостановка деятельности или даже лишение свободы до 2-х лет. Само по себе отсутствие трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, а также должности в штатном расписании не исключает возможности признания отношений трудовыми – при наличии в этих отношениях признаков трудового договора. К характерным признакам трудового правоотношения, которые должны быть

выявлены при проведении расследования, относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд). У работника есть все шансы выиграть такой процесс, о чем свидетельствует судебная практика. Так, например, в решении Черногогорского городского суда республики Хакасии был обвинен индивидуальный предприниматель в нарушении ч. 1 ст. 67 ТК РФ. В судебном заседании был установлен факт трудовых отношений между работником и указанным индивидуальным предпринимателем за определенный период. На основании этого суд обязал индивидуального предпринимателя внести в трудовую книжку работника запись о приеме на работу, произвести страховые отчисления за указанный период и выплатить все необходимые суммы доплат и надбавок [15]. И таких прецедентов множество. Именно, поэтому, Верховный суд в своем определении установил признаки трудовых отношений, даже, если работодатель их никоим образом не оформил [16].

2. Второе распространенное правонарушение, связанное с оплатой труда – это замена работодателем трудового договора на гражданско-правовой договор. Подмена трудового гражданско-правовым выгодна работодателю тем, что не он отвечает за сохранность результатов или качество выполнения работы, только наемный рабочий. Поэтому, если результат работы погибнет, или будет поврежден, то отвечать за это придется человеку, согласившемуся на ГПД. Также к такому сотруднику может применяться штраф за упущенную выгоду, или пеня за срыв сроков сдачи работы, чего нет в трудовом договоре. Кроме того, отчисления во внебюджетные фонды при заключении гражданско-правового договора существенно ниже, чем при заключении трудового. Сказанное выше обуславливает распространенность такого правонарушения, как подмена трудового договора гражданско-правовым.

Для компании, которая маскирует трудовые отношения под ГПД, предусмотрена ответственность. Инспектор при проверке может заставить выплатить таким сотрудникам отпускные, больничные и командировочные. Если окажется, что таким образом в данной организации трудится большая часть коллектива, то в процесс защиты прав сотрудников вступают органы социального страхования.

Так, в отношении компании ОАО «РЖД» о признании отношений трудовыми в совершении преступления, предусмотренного ст. 19.1 ТК РФ было вынесено решение Центральным районным судом города Красноярск от 26 февраля 2018 года [17, ст. 19.1]. В судебном заседании был установлен факт того, что работодателем (ОАО «РЖД») нарушалось законодательство в отношении работника в части незаконного перевода его с трудового договора на гражданско-правовой. Суд признал отношения трудовыми, а так же обязал ОАО «РЖД» выплатить задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия при увольнении, среднего заработка за второй и третий месяц трудоустройства [18].

3. Следующее правонарушение – это полная или частичная невыплата заработной платы. Согласно Трудовому законодательству (ст. 142 ТК РФ) заработная плата работникам и сотрудникам выплачивается не реже, чем два раза в месяц по определенным дням. Определенные дни, когда происходит оплата, должны определяться администрацией предприятия или организации.

Работодателем предусмотрена следующая ответственность в соответствии со ст. 145.1 УК РФ:

Полная невыплата свыше 2-х месяцев наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или занимать-

ся определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Частичная невыплата в течение 3-х и более месяцев наказывается штрафом в размере до 120 000 рублей или в размере дохода работодателя за период до одного года. Это наказание может быть заменено на снятие со своего поста и запретом занимать руководящие должности сроком до одного года. При определенных условиях может быть назначена следующая мера: принудительные работы до двух лет или даже лишение свободы сроком до одного года.

Примером данного правонарушения можно считать решение Исакогорского районного суда города Архангельска от 13 июля 2017 года. Судом было установлено, что ответчик нарушил сроки оплаты труда работника, и признал ответчика ООО «Компания Серебряный Дождь» виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, с назначением наказания в виде административного штрафа в размере 30 тысяч рублей [19].

При полной невыплате зарплат, пенсий и т. д. на протяжении 2-х месяцев руководитель наказывается штрафом, который составляет 100 000–500 000 рублей. Этот штраф может быть заменен доходом руководителя за 3-летний период или лишением свободы до 3-х лет. Одновременно ему предписывается запрет на право занимать руководящие должности и заниматься определенными видами деятельности сроком до 3-х лет.

Также данная часть статьи применяется в случае, когда руководством производились выплаты в течение 2-х и более месяцев ниже МРОТ [20, с. 13–25].

Решением Железнодорожного городского суда (Московской области) №2-1789/2017 от 11 июля 2017 года было установлено следующее: истец, являющийся работником фирмы ООО «Ника» с 15.01.2015 по 30.12.2016 гг, был уволен в связи с ликвидацией организации. Оплата труда организацией ООО «Ника» ему не производилась. В связи с этим истец просит взыскать с ООО «Ника» задолженности по заработной плате, проценты за просрочку выплаты заработной платы, компенсацию морального вреда, расходы на оплату услуг представителя. Железнодорожный городской

суд удовлетворил иск частично и обязал ООО «Ника» выплатить ему задолженность по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск и выходного пособия, компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с 13.02.2015 г. по 15.06.2017 г., компенсацию морального вреда, судебные расходы по оплате услуг представителя [21]. Таких исков, в том числе с полным удовлетворением, немало.

Если перечисленные выше деяния работодателей привели к тяжким последствиям, то они также уголовно наказуемы. Штраф по этой части статьи составит 200–500 тысяч рублей. Штраф может составить зарплату или доход руководителя от года до трех. В особых случаях наказание может быть в виде лишения свободы от 2-х до 5-ти лет. При этом руководитель предприятия или организации временно лишается права занимать руководящие должности и те, которые определит суд.

4. Еще одно правонарушение заключается в невыплате заработной платы руководителем при увольнении. В соответствии со ст. 140 ТК РФ зарплата и прочие денежные суммы, полагающиеся сотруднику, должны быть выплачены непосредственно в день увольнения [22, ст. 140].

Работодатель обязан полностью выплатить работнику при увольнении:

– заработную плату за все фактически отработанные дни предшествующего месяца (а также погасить задолженность по зарплате, если она имеет место);

– ежегодную выплату (13-я зарплата), если таковая предусмотрена коллективным договором, положением о премировании либо другим локальным актом предприятия – пропорционально отработанному времени в течение года, предшествующего увольнению;

– компенсацию за неиспользованные отпуска.

Согласно положению ст. 236 ТК РФ работодатель, задержавший выплату заработной платы, обязан выплатить не только образовавшуюся задолженность, но и денежную компенсацию, которая составляет не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка России от невыплаченной суммы за каждый день просрочки, начиная с 1-го дня [23, ст. 236].

Так по правонарушению, предусмотренному ст. 140 ТК РФ и совершенно-

му в отношении истца в городском суде г. Воркуты было установленной признано виновным ООО ЧОП «Защита центр» (ответчик). В судебном заседании был установлен факт того, что после увольнения работника, работодателем не были выплачены причитающиеся ему выплаты, а именно: денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, не полученный за время задержки трудовой книжки заработок. Суд признал требования истца удовлетворить [24].

5. Правонарушения возникают не только в сфере оплаты труда, но и в отношении связанных с ней вопросов, например, на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которое распространяется на работающих граждан. Страховым случаем признается травмирование сотрудников на производстве по вине работодателя. Это регулируется ФЗ № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [25].

Травмирование сотрудников на производстве – это страховой случай, по которому действующими нормами закона предусмотрена компенсация. Следовательно, работодатель будет отвечать и за сокрытие наступления случая, предусмотренного страховкой. Такая статья содержится в КоАП РФ, где за подобный проступок, если компания скрыла случай травматизма на производстве, установлено отдельное наказание (ст. 15.34 КоАП) [26, ст. 15.34].

При неумышленном причинении вреда, характеризующимся тяжелой степенью ущерба, нанесенного здоровью сотрудника в процессе несоблюдения работодателем норм обеспечения охраны трудовой деятельности работников, наступает ответственность по пункту 1 статьи 143 УК РФ [27, ст. 143].

Данный случай, предусмотренный ст. 220, ст. 223 ТК РФ, ст. 151 ГК РФ рассматривался Норильским городским судом (Красноярского края) № 2-74/2018 от 15 февраля 2018 года. Судом было установлено и признано виновным ООО «Норильскникельремонт». В судебном заседании был установлен факт того, что работник данного предприятия, находясь на рабочем месте, получил травму на производстве, которая

была признана экспертизой, как тяжкий вред, а так же установлена утрата профессиональной трудоспособности в размере 70%. Согласно акту расследования несчастного случая на производстве, комиссией установлено, что ответчик (ООО «Норильскникельремонт») допустили нарушение требований охраны труда, что явилось причиной несчастного случая. Ответчик свою вину отрицал. Суд признал требования истца обоснованными и постановил их удовлетворить и взыскать в пользу работника компенсацию морального вреда, оплату госпошлины, а также возмещение расходов по оплате юридических услуг [28].

### Результаты исследования и их обсуждение

Таким образом, практика показала, что преступления в сфере оплаты труда продолжают совершаться. Одним из методов их сокращения может выступить повышение эффективности и качества расследования таких дел. Для этого, приступая к расследованию уголовного дела, следователю необходимо изучить нормативную базу по исследуемым вопросам, выяснить, какова организационно-правовая форма проверяемой организации, какие системы и формы оплаты труда действуют в данной организации. Так же необходимо решить вопрос о привлечении разных специалистов, таких как: представители Федеральной инспекции труда Министерства труда РФ, контрольно-ревизионного управления Министерства финансов РФ, федерального казначейства и Министерства РФ по налогам и сборам.

Необходимо определить, как создавалось данное предприятие и какова позиция его собственников в системе оплаты. Крайне важным при расследовании является позиция собственника (или собственников) организации, как было упомянуто выше. При рассмотрении правонарушений в сфере оплаты труда всегда обвиняют работодателя, однако необходимо помнить, что работодатель – это наемный менеджер в системе бизнес-отношений. Он выполняет установки учредителя. Необходимо распространить ответственность за преступления в сфере оплаты труда на собственника (или собственников) организации.

Таким образом, вводя собственника как субъекта, на которого распространяется ответственность, мы ни в коей мере не предлагаем снять ответственность с работодателя, мы предлагаем делать более глубокий анализ при проведении судебно-экономических экспертиз в процессе расследования с расширением круга субъектов преступления.

Далее необходимо провести экономический анализ. Для начала необходимо провести анализ учредительных документов (устава и/или учредительного договора), свидетельства о государственной регистрации, протоколов заседаний органов управления, различных документов, регулирующих деятельность организации (приказов, распоряжений, служебных записок и т.п.), договоров с контрагентами. Это позволяет следователю установить время и место государственной регистрации юридического лица, персональный состав его учредителей и участников, компетенцию органов управления, характер деятельности и структуру организации, порядок и условия распределения прибыли, производственные и финансовые связи, режим работы, то есть дает полное представление об органе, осуществившем регистрацию юридического лица.

Необходимо провести анализ финансово-хозяйственной деятельности организации и определить ее потенциальные и реальные возможности выплаты заработной платы. В той связи наиболее актуальными аспектами при проведении судебно-экономической экспертизы будут сопоставления дебиторской и кредиторской задолженностей, анализ их структуры, планов-графиков погашений. Например, компания, у которой серьезная дебиторская задолженность, возможно, имеет смягчающие обстоятельства при задержках заработной платы, но в то же время необходимо детально разобраться с причинами разрастания данного показателя. Для детального анализа целесообразно проанализировать ликвидность организации и сделать выводы о ее платежной политике. Возможно, предприятие ограничено в наличных денежных ресурсах, которые оно имеет возможность тратить только на текущие оборотные средства. Конечно, указанные обстоятельства ни в коей мере не снимают вину с работодателя, но они помогут

детально разобраться в ситуации и в его мотивах, оценить его умысел, либо же следование обстоятельствам.

При обыске могут быть обнаружены и изъяты неофициальные записи, которые ведут руководители, работники бухгалтерии для учета финансово-хозяйственных операций, не отраженные в официальных документах. Эти записи также должны быть представлены эксперту для исследования и учета влияния скрытых операций на результаты финансово-хозяйственной деятельности.

В итоге при проведении судебно-экономической экспертизы следователем перед экспертом могут быть поставлены следующие вопросы:

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

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

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

Следует рассмотреть и другие вопросы, имеющие прямое или косвенное отношение к формированию вывода экспертом.

Особое внимание следователю необходимо уделять на доказывание тяжких последствий, наступивших от рассматриваемых невыплат, обосновывая при этом не только сам факт их наступления, но и причинную связь этого факта с невыплатами.

Конечно же в процессе расследования необходимо ознакомиться с *локальными документами по оплате труда*: коллективным договором; приказами, касающимися оплаты труда сотрудников; положением о премировании и поощрительных выплатах; трудовыми договорами (контрактами) с потерпевшими, в которых оговорены условия оплаты труда и выплаты заработной платы. Следует обратить внимание на то, индексировались ли суммы по оплате труда за исследуемый период.

Обнаружив в ходе расследования уголовного дела значительные задержки в перечислении денежных средств, необходимо установить, на каком уровне власти это произошло (в федеральных органах исполнительной власти, органах исполнительной

власти субъектов Российской Федерации или местного самоуправления, в кредитно-банковской системе, на предприятиях, в учреждениях, организациях), нужно установить, кем принято решение, мотивы принятия этого решения и как использовались денежные средства соответствующими руководителями. Если возникает необходимость, то проверяются личные счета виновных лиц для сравнения сроков поступления на них сумм. Это позволит понять были ли у них корыстный интерес к совершению данного правонарушения.

Таким образом, принятию решения о возбуждении уголовного дела по ст. 145.1 УК РФ и самому расследованию сопутствует проведение ряда необходимых проверочных действий, в частности исследование документов организации, в которой имели место невыплаты заработной платы. К числу этих документов относятся: регистрационные и учредительные документы, протоколы заседаний органов управления; договоры с контрагентами; внутренние нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда; первичные документы, служащие основанием для расчетов по оплате труда; счета бухгалтерского учета, в которых нашли отражение начисление и выплата заработной платы и иных видов выплат; документы, отражающие движение денежных средств на счетах организации в банках и в кассе [29, ст. 145.1].

Именно указанные факты обосновывают важное значение для привлечения к расследованию уголовных дел по оплате труда всех выше названных специалистов контрольно-ревизионных органов, аудиторских фирм, ведомственных ревизионных подразделений. И именно это обуславливает важность и значимость проведения судебно-экономической экспертизы.

В уголовно-процессуальном кодексе указано, что по данной категории дел необходимо устанавливать круг обстоятельств, подлежащих доказыванию, который уточняется применительно к конкретному преступлению.

По правонарушениям о невыплате заработной платы и иных предусмотренных законом выплат необходимо устанавливать такие обстоятельства, как:

1) право работников организации на получение зарплаты и иных предусмотренных законом выплат;

2) вид выплат в структуре заработной платы;

3) круг потерпевших, в данном случае не получивших выплаты;

4) сроки выплаты в организации заработной платы и иных предусмотренных законом выплат;

5) размер задолженности по зарплате и иным выплатам ежемесячно;

6) наличие фактов погашения задолженности в течение исследуемого периода, и при их выявлении – установление когда и в каких суммах;

7) движение на банковских счетах организации денежных средств, их периодичность и размеры;

8) установление круга должностных лиц в организации в течение исследуемого периода, кем и когда они были назначены на должности;

9) наличие мотивов уклонения от выплат заработной платы и иных предусмотренных законом платежей;

10) наступление после действий от невыплаты заработной платы и иных предусмотренных законом выплат.

С учетом целесообразности проведения судебно-экономической экспертизы при расследовании дел по невыплате заработной платы следователю при расследовании дел, связанных с невыплатой оплаты труда необходимо допросить свидетелей по данной категории. Ими могут быть:

1) потерпевшие – истцы;

2) работники бухгалтерии предприятия, учреждения, организации;

3) сотрудники отдела кадров (по поводу подготовки ими различных прика-

зов, связанных с выплатой вознаграждения работникам);

4) работники банка, в котором открыт счет предприятия, учреждения, организации и другие сотрудники, которые имели непосредственное отношение к расчету, назначению, выплате заработной платы.

Рассмотрев основные виды правонарушений, связанных с невыплатой заработной платы и других выплат, хотелось бы предложить такой метод их пресечения, как внесение изменений в санкцию ч. 2 ст. 145.1 УК РФ – об увеличении срока ответственности с трех до четырех лет. По нашему мнению, это позволит отнести такое преступление к категории средней тяжести. Таким образом, полная невыплата заработной платы не будет считаться проступком, а станет классифицироваться, как преступление.

### Заключение

В завершение хотелось бы отметить, что заработная плата, и прочие выплаты денежного характера, необходимы каждому гражданину для его существования. Опасность такого преступления, как невыплата заработной платы, пенсии и иных выплат заключается в нарушении конституционного права на вознаграждение за труд, а так же в подрыве конституционной гарантии социального обеспечения граждан. Нарушение своевременности заработной платы и других социальных выплат – это преступление ущемляющее интересы работающего населения.

### Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 2. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/c7ef87752911a462421a20086f91b31ff6a890f3/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/c7ef87752911a462421a20086f91b31ff6a890f3/) (дата обращения 10.10.2018).
2. Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) ст. 1. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_6739/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6739/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/) (дата обращения 10.10.2018).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 131. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a9aee7341f4e0536faeabdd73ddd7a26ab746c6/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a9aee7341f4e0536faeabdd73ddd7a26ab746c6/) (дата обращения 10.10.2018).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 144. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/3816fd5d518f93c48736f765abed0dd5cfb6ffd0/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3816fd5d518f93c48736f765abed0dd5cfb6ffd0/) (дата обращения 10.10.2018).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 57. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/) (дата обращения 11.10.2018).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 315–317, ст. 152–153. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 11.10.2018).



7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 151, ст. 154. ст. 147. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 11.10.2018).
8. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) – п. 3 ст. 37. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/5e37b9644c66582efdaf762a109a281bf999c28d/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/5e37b9644c66582efdaf762a109a281bf999c28d/) (дата обращения 11.10.2018).
9. Сторожева А.Н., Дадаян Е.В. Актуальные аспекты заключения и исполнения договора потребительского кредитования // Актуальные психолого-педагогические, философские, экономические и юридические проблемы современного российского общества Айснер Л.Ю., Ерошина А.А., Жулаева А.С., Луцаева Г.М., Иванова Н.Г., Коренева В.В., Король Л.Г., Малимонов И.В., Сторожева А.Н., Дадаян Е.В., Трашкова С.М., Шепелева Ю.С., Щедляков Е.С., Рахинский Д.В., Синьковская И.Г. Коллективная монография. – Ульяновск, 2017. – С. 19–232.
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 30.10.2018) – ст. 5.27. – URL: <http://base.garant.ru/12125267/73f0622c063affa3967734c7d10d332a/> (дата обращения 12.10.2018).
11. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 03.07.2016 № 272-ФЗ. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200630/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200630/) (дата обращения 12.10.2018).
12. Доклад Генерального прокурора Российской Федерации Ю.Я. Чайки. – URL: <https://genproc.gov.ru/smi/news/news-1366820> (дата обращения 12.10.2018 г.).
13. О просроченной задолженности по заработной плате. – URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/179.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/179.htm) (дата обращения 14.10.2018 г.).
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 67. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/6078748fd8dbb18fea7eae954601330d205c3c79/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6078748fd8dbb18fea7eae954601330d205c3c79/) (дата обращения 14.10.2018 г.).
15. Решение № 2-1925/2017 2-37/ от 20 февраля 2018 г. по делу № 2-1925/2017 Черногорский городской суд (Республика Хакасия). – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/GTpV1my81Yh/> (дата обращения 14.10.2018 г.).
16. Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 № 18-КГ13-145 // СПС Консультант Плюс.
17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 19.1. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/dba397c0021ffd3e62706480495a4a53ea74f0ce/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/dba397c0021ffd3e62706480495a4a53ea74f0ce/) (дата обращения 14.10.2018 г.).
18. Решение № 2-1025/2018 2-1025/2018 от 26 февраля 2018 г. по делу № 2-1025/2018 Центральный районный суд г. Красноярск (Красноярский край). – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/VtMIFt8Jz9QR/> (дата обращения 14.10.2018 г.).
19. Решение № 12-59/2017 от 13 июля 2017 г. Исакогорского районного суда г. Архангельска. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/B8NBvHH1gfv/> (дата обращения 14.10.2018 г.).
20. Сочнева Е.Н. Анализ последствий повышения МРОТ в России для региональной экономики (на примере Красноярского края) // Труд и социальные отношения. – 2018. – № 4. – С. 13–25.
21. Решение № 2-1789/2017 от 11 июля 2017 г. по делу № 2-1789/2017 Железнодорожный городской суд (Московская область). – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/R5I4MbTq8jJ7/> (дата обращения 14.10.2018 г.).
22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 140. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/274f022222909efcecf192f7615b143e34309164f/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/274f022222909efcecf192f7615b143e34309164f/) (дата обращения 24.10.2018 г.).
23. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – ст. 236. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/7c8d2fe49f0c8b8d13723803f2e82228f99b6d7e/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/7c8d2fe49f0c8b8d13723803f2e82228f99b6d7e/) (дата обращения 24.10.2018 г.).
24. Решение № 2-1228/2017 от 25 июля 2017 года Воркутинский городской суд (Республика Коми). – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/PC9Gymkff6W/> (дата обращения 30.10.2018 г.).
25. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19559/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/) (дата обращения 30.10.2018 г.).
26. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 30.10.2018) – ст. 15.34. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/b9c7e05374865cdbbfcaf8433aba68041bc16f4/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/b9c7e05374865cdbbfcaf8433aba68041bc16f4/) (дата обращения 01.11.2018).
27. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 03.10.2018) – ст. 143. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699/9832856c9030e766faac1edc516e2a61648e7711/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/9832856c9030e766faac1edc516e2a61648e7711/) (дата обращения 01.11.2018).
28. Решение № 2-74/18 от 15 февраля 2018 года Норильский городской суд (Красноярского края). – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/oWA1JRyHd0oJ/> (дата обращения 05.11.2018).
29. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 03.10.2018) – ст. 145.1. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699/cd3e8b59f3f95471173b3c5e472934e8871e64b3/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/cd3e8b59f3f95471173b3c5e472934e8871e64b3/) (дата обращения 10.11.2018).