

Экспертное исследование вопросов, связанных с начислением и выплатой заработной платы и иных установленных законодательством выплат: методические рекомендации

 М.М. Виноградова, Н.Н. Бондарь

Федеральное бюджетное учреждение Российский федеральный центр судебной экспертизы при Министерстве юстиции Российской Федерации, Москва 109028, Россия

Аннотация. Право на получение справедливого вознаграждения за труд гарантируется государством. Защита и восстановление нарушенного права возложены на различные государственные структуры, в том числе следственные и судебные органы. Для установления объективной картины произошедшего события, факта невыплаты заработной платы сотрудникам назначается судебная экономическая экспертиза.

В данных методических рекомендациях рассматриваются основные подходы к проведению судебных экспертиз и решению задач, связанных с получением работником зарплаты и иных выплат. К ним относятся задачи по установлению правильности сумм начисленной зарплаты, соблюдению срока выплаты причитающихся работнику денежных средств, определению наличия у работодателя финансовой возможности рассчитываться с работником своевременно и в полном объеме. Перечислены объекты экспертного исследования, дана их краткая характеристика. Приведены варианты вопросов, которые входят в компетенцию судебного эксперта-экономиста, и вопросов, которые не могут быть им решены. Описаны примеры решения экспертных задач. Проведен краткий анализ правового регулирования ответственности за невыплату зарплаты за рубежом.

Ключевые слова: *судебная экономическая экспертиза, трудовое законодательство, оплата труда, невыплата заработной платы, работник, работодатель, объекты экспертизы, денежная компенсация*

Для цитирования: Виноградова М.М., Бондарь Н.Н. Экспертное исследование вопросов, связанных с начислением и выплатой заработной платы и иных установленных законодательством выплат: методические рекомендации // Теория и практика судебной экспертизы. 2022. Т. 17. № 1. С. 72-95. <https://doi.org/10.30764/1819-2785-2022-1-72-95>

Expert Study of Issues Related to the Calculation and Payment of Wages and Other Payments Established by Law: Guidelines

 Marina M. Vinogradova, Natal'ya N. Bondar'

The Russian Federal Centre of Forensic Science of the Russian Ministry of Justice of the Russian Federation, Moscow 109028, Russia

Abstract. The right to receive fair wages is guaranteed by the state. The protection and restoration of violated rights are entrusted to various state structures, including investigative and judicial authorities. To establish an objective picture of the event in question and the fact of non-payment of wages to employees, a forensic economic examination is assigned.

The following methodological guidelines consider the main approaches to conducting forensic examinations concerning getting the salary and other payments by an employee. These include the tasks of establishing the correctness of the amounts of wages paid, compliance with the due date for the payments, determining whether the employer has the financial capacity to pay the employees on time and in full. The author gives a list of the objects of expert research and provides their brief description. The article also addresses the content of questions that fall within the competence of a forensic economist and of those that do not. Based on the examples from expert practice, the author gives algorithms for solving the tasks on the calculation and payment of wages. The final part of the guidelines presents a brief analysis of the legal regulation of liability for non-payment of wages abroad.

Keywords: *forensic economic investigation, labor legislation, wages, non-payment of wages, employee, employer, objects of examination, monetary compensation*

For citation: Vinogradova M.M., Bondar' N.N. Expert Study of Issues Related to the Calculation and Payment of Wages and Other Payments Established by Law: Guidelines. *Theory and Practice of Forensic Science*. 2022. Vol. 17. No. 1. P. 72–95. (In Russ.). <https://doi.org/10.30764/1819-2785-2022-1-72-95>

Введение

Вопросы, относящиеся к расчетам работодателя с персоналом, в том числе связанные с неправильным, по мнению заявителя (истца), начислением причитающихся наемному работнику сумм, неполной либо несвоевременной выплатой ему зарплаты, ставились перед экспертами-экономистами (бухгалтерами) на протяжении не одного десятилетия, и сейчас они встречаются в экспертной практике достаточно часто. В последнее время к ним прибавились вопросы о наличии у хозяйствующего субъекта финансовой возможности таких выплат, а также о необоснованной выплате сумм зарплаты либо материального стимулирования одним сотрудникам (например, директору и руководящему составу) и одновременной их невыплате другим.

При решении этих вопросов эксперты-экономисты (бухгалтеры) системы судебно-экспертных учреждений (далее – СЭУ) Минюста России могли опираться на опубликованные методические разработки, например, на изданное в 1984 году методическое пособие «Судебно-бухгалтерская экспертиза по делам о хищении денежных средств» [1] – его вторая и третья главы посвящены экспертному исследованию по делам о хищении зарплаты и необоснованным выплатам премий. Кроме того, эксперт мог самостоятельно составить частную методику, основываясь на своих специальных знаниях, трудовом законодательстве, регламентах бухгалтерского учета и исходя из конкретных вопросов.

В настоящее время кардинальные изменения произошли как в системе хозяйствования и законодательстве, регулирующем взаимоотношения «наемный работник – наниматель», так и в учетной сфере; преобразились и усовершенствовались теоретические научные постулаты, практические приемы судебной экономической экспертизы (далее – СЭЭ). Современная практика выработала иные подходы к пониманию и решению многих вопросов, освещенных в методическом пособии 1984 года. Так, например, судебный эксперт-экономист (бухгалтер) не отвечает на вопросы о наличии и

сумме ущерба, причиненного неправомерной выплатой премии за «бумажное», а не реальное выполнение плана, наличии и размере недостачи денежных средств в кассе предприятия, образовавшейся вследствие необоснованной выплаты зарплаты, не определяет круг лиц, в обязанности которых входило надлежащее ведение учета операций по начислению и выплате зарплаты, поскольку подобные вопросы или уже не актуальны, или выходят за пределы его компетенции.

С марта 1999 года УК РФ¹ дополнился статьей 145.1 «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат», т. е. подобные деяния имеют признаки уголовного преступления, что вызывает необходимость доказывания события преступления, характера и размера вреда, причиненного преступлением, выяснения обстоятельств, способствовавших совершению преступления, и других моментов. Судебный эксперт-экономист (бухгалтер) не занимается доказыванием, а отвечает на вопросы правоприменителя, и в ряде случаев необходимо обозначить грань, отделяющую возникающие правовые вопросы, которые эксперт не решает, от вопросов, затрагивающих так называемые специальные правила². Это могут быть правила бухгалтерского учета, и вопросы по их соблюдению, которые относятся к компетенции эксперта-экономиста.

Кроме того, согласно разъяснениям Верховного суда Российской Федерации (далее – ВС РФ) дела по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции³. Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1

¹ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ. http://www.consultant.ru/cons_doc_LAW_10699.

² О разрешении экспертом вопросов, касающихся технических и иных специальных правил, см., например, работы Ю.К. Орлова [2].

³ Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257

ст. 195 ГПК РФ⁴ должен вынести законное и обоснованное решение по обстоятельствам, имеющим значение для правильного рассмотрения дела, а значит, при разрешении споров, связанных с невыплатой заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, отказом работодателя в выплате работнику денежной компенсации в связи с задержкой выплаты причитающегося вознаграждения за труд и др., он также может назначить соответствующую судебную экспертизу.

Все перечисленное определяет существенную потребность в новом методическом материале, касающемся вопросов, связанных с начислением и выплатой заработной платы и иных установленных законодательством выплат. Данная работа призвана компенсировать этот пробел. Следует понимать, что невозможно предусмотреть, выстроить и описать единый, неизменный или универсальный алгоритм для всех возможных экспертных ситуаций, возникающих в практической деятельности судебного эксперта-экономиста (бухгалтера). Предлагаемые методические рекомендации содержат общие экспертные подходы к решению задач, касающихся заработной платы и иных выплат. Опираясь на них, а также используя собственные специальные знания и опыт, эксперт вправе самостоятельно выбрать необходимую последовательность и объем логических действий, обусловленные поставленными перед ним вопросами, сконструировать и применить частную методику.

Отметим, что тема судебной экспертизы, проводимой при рассмотрении дел о невыплате заработной платы, затрагивается в профильной литературе [3–5]. Однако большинство работ, на наш взгляд, содержат общие и не всегда корректные положения, касающиеся экспертной деятельности, а потому не могут быть задействованы в полной мере. Вопросы, касающиеся различных выплат, могут решаться как в рамках судебно-бухгалтерской, так и судебной финансово-экономической экспертизы, а также в ходе комплексного исследования, поэтому далее мы будем говорить о СЭЭ в целом и о судебных экспертах-экономистах, как о лицах, обладающих специальными знаниями в различных областях экономики, видах учета и др.

⁴ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ. http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_39570

Данные методические рекомендации предназначены для судебных экспертов-экономистов СЭУ Минюста России, могут быть полезны экспертам иных ведомств, частным экспертам, а также сотрудникам следственных органов, суда при назначении экспертиз и оценке заключений экспертов. Они рекомендованы к использованию в практической работе экспертов СЭУ Минюста России.

1. Основные положения, которыми руководствуется эксперт при производстве исследования

1.1. Право на труд и его защита

Права на справедливое вознаграждение за труд и защиту от безработицы, на социальное обеспечение в числе других присущих человеку прав и свобод гарантированы ст. 37 и 39 Конституции Российской Федерации⁵ и обусловившими их положениями о защите заработной платы и лиц, которым она выплачивается или должна выплачиваться, содержащимися во Всеобщей декларации прав человека,⁶ Декларации прав и свобод человека и гражданина⁷, Конвенции № 95 от 01.07.1949 Международной организации труда⁸ (далее – Конвенция № 95 МОТ) и др. Кроме того, государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, взаимоотношения работника и работодателя регулирует Трудовой кодекс Российской Федерации⁹ (ТК РФ).

Конвенция № 95 МОТ устанавливает, что «термин «заработная плата» означает независимо названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудя-

⁵ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993). <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>

⁶ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/

⁷ Декларация прав и свобод человека и гражданина (принята Постановлением ВС РСФСР от 22.11.1991 № 1920-1). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_3788/

⁸ Конвенция № 95 от 01.07.1949 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (Ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961 № 31). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6739/

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

щемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны» (ст. 1).

ТК РФ определяет *заработную плату*, или оплату труда работника, как «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, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» (ст. 129 ТК РФ) и запрещает какую-либо дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ) и принудительный труд (ст. 2, 4 ТК РФ).

Зарплата относится к благам, охраняемым и защищаемым в приоритетном порядке, поскольку позволяет гражданину вести достойное существование, приобретать и потреблять иные материальные и духовные блага. Поэтому трудовое законодательство России во многих аспектах коррелирует с международным правом в этой области. Например, запрет на применение принудительного труда, установленный на международном уровне, в частности Конвенциями МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» и 105 «Об упразднении принудительного труда»¹⁰, закреплён и в ТК РФ. Однако, как отмечают исследователи, имеются и некоторые различия в трактовке тех или иных положений. Так, недостаточно четкие формулировки в отношении урегулирования выплаты заработной платы в ТК РФ по сравнению с формулировками Конвенций МОТ в ряде случаев позволяют работодателю применять принудительный труд; различия в определении зарплаты приводят к тому, что в случае простоя по вине работодателя денежные средства выплачиваются в размере 2/3 средней зарплаты работника, а не в полном объеме, как это предусмотрено Конвенцией МОТ № 95 [6].

Оплата труда работнику устанавливается трудовым договором работника и рабо-

тодателя (ст. 135 ТК РФ). Ее максимальный размер ограничивается лишь у некоторых категорий работающих (госслужащих), перечисленных в ч. 1 ст. 145 ТК РФ, и в соответствии с нормами Постановления Правительства РФ от 02.01.2015 № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»¹¹. Вознаграждения руководителей других организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ч. 2 ст. 145 ТК РФ). Однако если размер зарплаты, компенсации при увольнении и/или иных выплат составит более 25 % балансовой стоимости активов хозяйствующего субъекта, договор должен быть одобрен полномочным органом, поскольку согласно разъяснениям постановления Пленума Верховного Арбитражного суда РФ от 16.05.2014 № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью»¹², такой договор может квалифицироваться как крупная сделка.

Помимо этого ТК РФ в ст. 2 и 4 закрепляет право каждого работника на своевременное получение платы за труд в полном объеме, и обеспечение этого права согласно ст. 22 ТК РФ является прямой обязанностью работодателя. Последний несет ответственность вплоть до уголовной за нарушение объемов и сроков выплаты причи-

¹¹ С учетом распоряжения Правительства РФ от 12.12.2015 № 2555-р «Об утверждении перечня федеральных государственных унитарных предприятий, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных унитарных предприятий и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий» и взаимосвязанными документами, например, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.06.2015 № 342н «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) этих предприятий».

¹² Согласно нормам ч. 1 ст. 3 Федерального конституционного закона от 04.06.2014 № 8-ФКЗ разъяснения, данные Пленумом ВАС РФ по вопросам судебной практики и применения арбитражными судами законов и иных нормативных правовых актов, сохраняют свою силу до принятия соответствующих решений Пленумом ВС РФ.

¹⁰ Ратифицированы Россией Указом Президиума Верховного Совета СССР от 04.06.1956 и Федеральным законом от 23.03.1998 № 35-ФЗ соответственно.

тающихся работнику сумм (ст. 142 ТК РФ), а также на него возлагается обязанность материального возмещения указанных сумм с учетом денежной компенсации (процентов) в установленном законом размере и морального вреда (ст. 236 и 237 ТК РФ). Кроме того, ст. 312.5 ТК РФ устанавливает, что «выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы». Однако проблемы неправильного начисления, невыплаты полностью или частично, задержек зарплаты и иных предусмотренных законодательством выплат являются одной из характерных примет нашего времени.

Согласно исследованию Санкт-Петербургского юридического института Генеральной прокуратуры Российской Федерации [7] к типичным нарушениям законодательства о труде и охране труда можно отнести: несоблюдение порядка и сроков выплаты причитающихся работнику сумм зарплаты, отпускных, расчетов и компенсаций при увольнении; установление и выплата зарплаты ниже величины минимального размера оплаты труда; нарушение требования закона об ограничении удержаний из зарплаты; оплата труда в неденежной (например, в натуральной) форме или в виде услуг (ст. 131 ТК РФ) в размере, превышающем 20 % общей суммы зарплаты, а также без письменного согласия работника; невыполнение требований законодательства о повышенной оплате труда в особых (тяжелых, вредных, опасных, требующих различной квалификации, совмещения профессий и пр.) условиях, а также в местностях и районах с особыми климатическими условиями, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и праздничные дни, а также при вынужденном простое и иных случаях.

Защитить и восстановить нарушенные права работников на оплату труда призваны различные инстанции. Так, органы Федеральной инспекции труда осуществляют надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов (далее – НПА), касающихся норм трудового права, и в числе прочих полномочий обладают полномочиями на передачу соответствующей информации о нарушении в правоохранительные органы и суды (ст. 356 ТК РФ). Факты задолженности по оплате труда работников обязаны выявлять

территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости¹³. Все они действуют в пределах своих полномочий. По результатам проверки составляется акт, в котором указываются выявленные нарушения (при их наличии), и собранные материалы передаются в Следственный комитет Российской Федерации (СК РФ) для принятия решения о возбуждении уголовного дела [8].

Лицо, считающее, что его права на получение вознаграждения за труд нарушены, также имеет возможность обратиться к правоохранителям и в суд. Защита трудовых прав граждан, восстановление прав на полное и своевременное вознаграждение за труд осуществляется средствами прокурорского надзора [9]. Право прокурора обратиться с заявлением в суд после обращения к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, закреплена, например, в ст. 45 «Участие в деле прокурора» ГПК РФ. Предварительное следствие по уголовным делам о преступлениях, предусмотренных ст. 145.1 УК РФ, проводится следователями СК РФ согласно подследственности, определенной в ст. 151 УПК РФ.

В ходе процессуальной проверки (расследовании преступлений) по фактам невыплаты зарплаты в различных методических разработках для следственных органов [10] рекомендовано устанавливать следующие обстоятельства:

- имела ли место невыплата полностью или частично зарплаты и иных установленных законом выплат в сроки, указанные в ст. 145.1 УК РФ;
- подтверждается ли документально начисление и невыплата зарплаты;
- имелась ли у работодателя реальная возможность произвести указанные выплаты, какие меры были им предприняты для осуществления этих выплат;
- имелись ли факты приобретения работодателем в период невыплаты зарплаты сотрудникам дорогостоящего имущества, выдачи отдельным работникам краткосроч-

¹³ См., например, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2016 № 130 «О мерах по повышению эффективности деятельности территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости по обеспечению погашения и ликвидации задолженности по оплате труда».

ных беспроцентных ссуд, премий, оказания материальной помощи¹⁴;

– каков круг работников, которые не получали установленные законом выплаты, осуществляемые работодателем;

– каковы последствия противоправных действий работодателя, отразившиеся на жизни работника и членов его семьи, в целях установления в его действиях признаков преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 145.1 УК РФ.

Для решения перечисленных задач¹⁵, включая определение круга потерпевших, не получивших установленных законом выплат, и последствий таких невыплат, для получения полной и объективной картины произошедшего привлекаются лица, обладающие специальными экономическими знаниями, и назначаются судебные экспертизы¹⁶. Эти задачи могут решаться самостоятельно или вместе с задачами по определению финансового состояния хозяйствующего субъекта, достаточности финансового обеспечения его деятельности, анализу выполнения налогоплательщиком своих обязательств перед бюджетом и внебюджетными фондами. Поэтому исследование может проводиться как в рамках судебно-бухгалтерской, так и судебной финансово-экономической экспертизы, в ряде случаев выполняется комплексная бухгалтерская и финансово-экономическая экспертиза. СЭЭ может назначаться и в ходе доследственной проверки сообщения о преступлении, и по уже возбужденному уголовному или административному делу, а также при рассмотрении гражданского иска.

Как правило, дела, по которым назначается СЭЭ, возбуждаются по ст. 145.1 «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат», 159 «Мошенничество», 160 «Присвоение или растрата», 201 «Злоупотребление полномочиями», 285 «Злоупотребление долж-

ностными полномочиями» УК РФ. Причем выплата зарплаты не в полном объеме (частичная невыплата) также подпадает под действие ст. 145.1 УК РФ. Кроме того, ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства, включая невыплату зарплаты в установленный срок или отсутствие в локальных нормативных документах порядка ее индексации, предусмотрена ст. 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права» КоАП¹⁷.

Потребность в проведении экспертизы может возникнуть и в иных ситуациях, например, когда в гражданском суде рассматривается иск по жалобе хозяйствующего субъекта на предписание государственной инспекции труда, вынесенное по результатам проверки соблюдения норм трудового законодательства, или когда для разрешения трудового спора работник обратился в суд с иском о взыскании зарплаты и необходимо установить размер задолженности (ст. 29, 121, 122 ГПК РФ) и др.

Методика проведения СЭЭ не зависит от того, возбуждено ли уголовное или административное дело, проводится ли доследственная проверка или рассматривается гражданский иск. Поэтому последовательность аналитических действий эксперта и содержание его исследования определяются конкретной ситуацией, решаемыми вопросами, достаточностью и информативностью предоставленных материалов дела.

1.2. Нормативные и иные документы

Для правильного разрешения вопросов, касающихся зарплаты и иных выплат, эксперт должен ориентироваться в элементах области законодательства, регулирующего взаимоотношения наемного работника и работодателя, при этом следует руководствоваться той редакцией нормативных актов, которая действовала в течение заданного ему в постановлении/определении периода исследования.

Систему взаимоотношений работника и работодателя, их права, взаимные обязанности, ответственность устанавливает трудовое законодательство, которое представляет собой «отрасль законодательства и систему правовых норм, регулиующую трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отно-

¹⁴ Установление указанных обстоятельств подтверждает наличие либо отсутствие в действиях работодателя корыстной или иной личной заинтересованности.

¹⁵ Экспертные задачи не тождественны вопросам, которые могут быть поставлены и решены экспертом. Для правильной формулировки вопросов целесообразно обратиться за консультацией в экспертное учреждение.

¹⁶ Высказывается также мнение, что для решения вопросов, связанных с невыплатой заработной платы, достаточно привлечь специалиста [11]. Мы полагаем, что привлечение специалиста возможно на стадии проведения проверки сообщения о преступлении в целях экономии времени и принятия процессуального решения. Однако полное и всестороннее исследование всех обстоятельств дела возможно только при производстве судебной экспертизы.

¹⁷ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/

шения складываются между гражданином, с одной стороны, и организацией (работодателем) – с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Таких основных элементов три: имущественный, управленческий (организационный) и охранительный. Через эти элементы трудовое законодательство осуществляет регулирование трудовых отношений... Система трудового законодательства и система законодательства о социальном обеспечении тесно связаны, ибо в основе их лежат трудовые отношения» [12].

Согласно ст. 5 и 10 ТК РФ регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией России, федеральными конституционными законами осуществляется: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из самого кодекса и иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права; указами Президента РФ; постановлениями Правительства РФ; НПА федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления; коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются составной частью правовой системы РФ.

Исчерпывающий перечень нормативных документов представить достаточно сложно. Одним из основных источников норм трудового права является ТК РФ – нормативный акт, регулирующий отношения работника и работодателя. Он имеет приоритет перед другими федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, устанавливает права и обязанности обеих сторон, регулирует правила нормирования и оплаты труда, определяет такие категории, как время труда и отдыха, регламентирует порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров и иные существенные моменты. Его положениями в первую очередь руководствуется эксперт при решении вопросов, касающихся начисления и выплаты вознаграждения за труд (рассматривая их не с юридической, а с экономической позиции). Кроме того, эксперт, как правило, учитывает требова-

ния НК РФ¹⁸, поскольку большинство выплат облагается налогом на доходы физических лиц.

В зависимости от поставленных экспертных задач в ходе исследования могут применяться нормы:

- Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», поскольку базой для начисления страховых взносов (объектом обложения страховыми взносами) признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые страхователями в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг (ст. 20 закона);

- Федерального закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и других, поскольку заработная плата и иные вознаграждения в пользу физических лиц (за исключением сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами, например, пособий, компенсаций и др.), выплачиваемые в рамках трудовых отношений, являются объектом обложения страховыми взносами (ст. 20 НК РФ);

- закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановления Правительства РФ от 17.04.2006 № 216 «О районных коэффициентах, применяемых при установлении страховых пенсий и пенсий по государственному пенсионному обеспечению лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах с тяжелыми климатическими условиями», других постановлений, регламентирующих правила начисления и величину районного коэффициента для отдельных территорий, поскольку для работников компаний, находящихся в регионах с тяжелыми климатическими условиями, действует отдельный порядок расчета оплаты труда – учитывается повышающий коэффи-

¹⁸ Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ.
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671

циент, и пособия по социальному страхованию, пенсии, стипендии и компенсации начисляются с его учетом;

– Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», поскольку в пользу работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, производятся различные выплаты, а также за ними сохраняется средний заработок за период нахождения в командировке и дни нахождения в пути.

Эксперт может учитывать разъяснения и рекомендации профильных министерств и ведомств в отношении различных выплат в нестандартных ситуациях, например рекомендации работникам и работодателям, размещенные на официальном сайте Минтруда России и сделанные по результатам многочисленных вопросов в отношении оплаты так называемых нерабочих дней, не предусмотренных трудовым законодательством, но установленных Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней». Кроме того, в ходе исследования эксперт руководствуется положениями локальных нормативных актов, регламентирующих нормы трудового права и принятых на конкретном предприятии, в том объеме, в каком этого требует исследуемая ситуация.

Перечень нормативных документов (с полным указанием их реквизитов), которые были применены в ходе экспертного исследования, надлежит приводить во вводной части заключения эксперта¹⁹. Ссылка на них, а также на конкретные нормы статей, которыми руководствовался эксперт, должна быть сделана и при описании проведенного исследования. Также в данном блоке вводной части заключения приводятся наименования, выходные данные (в том числе ссылки на адреса электронных ресурсов) профильных научных источников, если эксперт руководствовался ими, приводил выдержки из них, разделяет изложенную в них позицию и считает ее научно обоснованной. В качестве тематической литературы можно рекомендовать книги Е.В. Воробьевой, Е.А. Турсиной, в которых подробно рассмотрены многие вопросы, касающиеся труда и

его оплаты, освещены основания и порядок возможных удержаний из зарплаты, проанализированы правила исчисления и уплаты налогов и страховых взносов во внебюджетные фонды. Однако такие локальные нормативные акты, как коллективный договор, в перечень нормативных документов не включаются, их целесообразно указывать в числе материалов дела – объектов экспертного исследования (если они там представлены и на их положения эксперт ссылался).

1.3. Основные понятия, характеризующие трудовые отношения

Перечислить все нормативные документы, касающиеся труда и вознаграждения за него, привести профессиональные термины, описать содержание даже основных понятий не представляется возможным. Цель данного раздела методических рекомендаций – ориентация эксперта на поиск и рациональное применение необходимых для решения каждой конкретной экспертной задачи документов.

Рассмотрим важнейшие определения, которые закреплены в нормативных документах, регулирующих область трудового права, а также в документах, регулирующих взаимоотношения работника и работодателя, в частности в трудовом договоре, должностных инструкциях и др. При составлении экспертного заключения целесообразно руководствоваться приведенной в них терминологией. Однако если эксперт по какой-либо причине трактует то или иное понятие не так, как оно определено официальным документом, либо термин имеет (может иметь) несколько значений, в тексте заключения необходимо привести то определение, какое эксперту представляется наиболее подходящим в данном случае.

Поясним некоторые термины, которые будут полезны судебному эксперту-экономисту при производстве экспертизы.

Трудовые отношения ст. 15 ТК РФ определяет как «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных

¹⁹ Согласно Методическим рекомендациям по производству судебных экспертиз в государственных СЭУ системы Минюста России, утв. приказом Минюста России от 20.12.2002 № 346 (далее – Методические рекомендации № 346).

трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». Они возникают на основании трудового договора, заключаемого работником и работодателем, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ). Заключение договора гражданско-правового характера (договоров подряда, возмездного оказания услуг, авторского и т. п. – при которых стороны не вступают в трудовые отношения, но устанавливают содержание и объем работ, имущественные взаимоотношения, вопросы взаимодействия) вместо трудового договора при установлении трудовых отношений между работником и работодателем ст. 15 ТК РФ не допускает.

Работодателем является физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, либо иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры, в случаях, предусмотренных федеральным законодательством. *Работником* – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, как правило, достигшее возраста 16 лет. Они являются сторонами трудовых отношений (ст. 20 ТК РФ).

Коллективный договор – это локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Он может содержать нормы о формах, системе и размере оплаты труда, выплатах пособий и компенсаций, рабочем времени и времени отдыха, включая продолжительность отпуска, безопасности и охране здоровья и др., заключается на срок не более трех лет с возможностью продления (ст. 40, 41, 43 ТК РФ).

Трудовой договор (контракт) представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, на указанной должности, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными НПА, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и дан-

ным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Работодатель может заключать с физическим лицом *гражданско-правовой договор* (договор гражданско-правового характера) для возмездного выполнения каких-либо работ, оказания услуг. Он носит разовый характер, т. е. заключается для выполнения конкретной, ограниченной по времени или объему задачи и не подразумевает установление трудовых отношений между сторонами (устанавливаются отношения заказчик – исполнитель/подрядчик для услуг и работ соответственно). При этом закон не запрещает устанавливать с одним и тем же лицом одновременно и трудовые и гражданско-правовые отношения, а также заключать договоры гражданско-правового характера с одним и тем же лицом периодически. Объем работ/вид услуг, права и обязанности сторон, иные существенные условия детально прописываются в договоре или приложениях к нему. Вознаграждение исполнителю/подрядчику перечисляется согласно условиям договора, это могут быть аванс, оплата этапов работ по мере их сдачи и подписания соответствующих промежуточных актов, расчет по факту закрытия проекта, гонорар после завершения судебного процесса и т. п.

Трудовые договоры могут быть срочными или заключенными на неопределенный срок, составляются в письменной форме с лицами, достигшими 16-летнего возраста. Сведения о заключении, изменении, расторжении трудового договора, иные данные заносятся в *трудовую книжку* – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, которую ведет работодатель. Последний также формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности (ст. 56, 63, 66, 66.1, 67 ТК РФ). На основании заключенного трудового договора издается *приказ (распоряжение)* работодателя о приеме на работу конкретного человека, с которым работник ознакомливается под роспись в трехдневный срок. Содержание такого приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

За выполнение своих обязанностей работник должен получать установленную трудовым договором *заработную плату*, которая состоит из базового вознаграждения за фактически отработанное время (основная зарплата), а также дополнительных выплат компенсационного и стимулирующего характера (выплачиваются при наличии соответствующих оснований). Величина заработной платы конкретному работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и выплачивается каждые полмесяца, если иное не установлено федеральным законом, в даты, определенные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договорами (ст. 135, 136 ТК РФ).

Работодатель выполняет функции налогового агента, удерживая из заработной платы (и иных выплат, составляющих облагаемый доход физического лица) и перечисляя в бюджет установленные законом налоги. Таким образом, работник получает на руки меньшую сумму, чем ему было начислено в качестве вознаграждения за труд. Это является *удержанием* – законно установленным изъятием части дохода работника. Общий размер всех удержаний при каждой выдаче (перечислении) заработной платы после удержания налога на доходы физических лиц не может превышать 20 % (в особых оговоренных законом случаях – 50 и 70 %) (ст. 138 ТК РФ). Кроме налога на доходы из заработной платы могут производиться другие удержания, например, по исполнительным документам, для возврата излишне выплаченных вследствие счетных ошибок сумм и др.

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) является одним из законно установленных удержаний (гл. 23 НК РФ). Согласно ст. 13 НК РФ это федеральный налог, который работодатели – налоговые агенты исчисляют, удерживают и перечисляют в бюджет с доходов физических лиц (в региональный бюджет – 85 %, в местный – 15 %). При расчете доходов, облагаемых НДФЛ, учитывают льготы и вычеты, которые предоставляются определенным группам лиц. Так, *стандартный налоговый вычет* предоставляется на ребенка или для работника-льготника, чьи доходы облагаются по ставке 13 %, до того момента, пока доходы с начала года не превысят определенной суммы (в 2020 и 2021 гг. – 350 000,00 руб.). Размеры стандартного вычета составляют 500 руб. и 3 000 руб. в месяц на самого работника; на

детей до достижения ими определенного возраста: 1400 руб. на первого и второго ребенка, 3 000 руб. на третьего и каждого следующего ребенка, от 6000 руб. до 12 000 руб. на каждого ребенка-инвалида (ст. 218 НК РФ). Если работник имеет право на несколько вычетов, применяют наибольший из них. Вычет на ребенка предоставляется вне зависимости от наличия других вычетов. НК РФ предоставляет возможность и иных налоговых вычетов.

Минимальный ежемесячный размер оплаты труда (МРОТ) на территории РФ законодательно устанавливается на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133, 133.1 ТК РФ). В свою очередь величина *прожиточного минимума* – минимальной необходимой для обеспечения жизнедеятельности суммы доходов гражданина – определяется Правительством РФ²⁰, он применяется для определения размеров стипендий, пособий и иных социальных выплат.

Средняя заработная плата (*средний заработок*) представляет собой расчетную величину²¹, при этом учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат за определенный период времени (ст. 139 ТК РФ). Необходимость исчисления среднего заработка возникает при предоставлении оплачиваемого отпуска, направлении работника в командировку, на учебу для повышения квалификации, в период прохождения медицинских осмотров, определения размера компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, на время приостановки работником трудовой деятельности в случае задержки выплаты работодателем заработной платы и в других случаях²².

Согласно разъяснениям Пленума ВС РФ²³ под *невыплатой заработной платы и иных установленных законом выплат* (пенсий, пособий, стипендий и т. п.) понима-

²⁰ В соответствии с положениями Федерального закона от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме».

²¹ Порядок его исчисления установлен Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

²² Подробное описание нюансов расчета среднего заработка изложено в профильной литературе, например: [13].

²³ Пункт 17 Постановления Пленума ВС РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (ст. 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 УК РФ)» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314616.

ется ситуация, когда свыше двух месяцев подряд размер осуществленных в пользу работника платежей был меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; под *частичной невыплатой* понимается ситуация, когда платежи по установленным законом выплатам в течение трех и более месяцев подряд составляли менее половины подлежащей уплате суммы.

Период формирования задолженности по выплатам исчисляется исходя из сроков выплаты зарплаты, установленных правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным, трудовым договорами, а также из времени, в течение которого заработная плата фактически не выплачивалась полностью или частично. При этом двухмесячный или трехмесячный срок задержки выплат исчисляется со дня, следующего за установленной датой выплаты. Периоды невыплат за отдельные месяцы года не могут суммироваться в срок свыше двух или трех месяцев, если они прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись (п. 19 Пленума ВС РФ от 25.12.2018 № 46).

Денежная компенсация – выплата, полагающаяся работнику при нарушении работодателем установленного срока за задержку зарплаты, отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. Ее минимальный размер (процент, на который увеличивается сумма задолженности) установлен ст. 236 ТК РФ и составляет 1/150 долю действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок выплат, причитающихся работнику, базой для расчета компенсации является не вся сумма, а только та ее часть, что фактически не выплачена. Локальным нормативным актом, трудовым или коллективным договором может быть установлен повышенный размер такой компенсации. Расчет компенсации проводится по следующей формуле: сумма задолженности умножается на процент за каждый день задержки (или 1/150 ключевой ставки) и на количество дней задержки; в расчете участвует сумма, предназначенная к выплате, т. е. без учета НДФЛ.

Согласно положениям НК РФ и разъяснению профильного министерства²⁴, если работнику выплачена компенсация за задержку зарплаты, она не облагается НДФЛ. Если же работодатель выплачивает компенсацию в повышенном размере, но она не предусмотрена в трудовом договоре, то на разницу между размером компенсации, выплаченной работодателем, и размером, установленным ТК РФ, нужно начислить НДФЛ.

2. Объекты, задачи и вопросы экспертного исследования

2.1. Документы – источники информации для экспертного исследования

Как и в случае с нормативными документами составить исчерпывающий реестр объектов, содержащих необходимую эксперту информацию о труде и плате за него, не представляется возможным, конкретный перечень документов зависит от анализируемой ситуации. Приведем общие ориентирующие сведения и обозначим схему возникновения трудовых отношений.

Поступление работника на предприятие осуществляется на основании его заявления, после чего оформляется трудовой договор (заключается контракт), издается приказ руководителя о приеме на работу, на основании которого заполняется личная карточка, открывается лицевой счет и оформляется трудовая книжка или делается в ней запись. Зарплата начисляется работнику с даты, в размере, способом (повременным, сдельным и т. д.), указанным в приказе, и в соответствии с установленными в организации тарифами, сдельными расценками, окладами исходя из фактически отработанного времени или объема произведенной продукции (услуг), т. е. на основании таких документов, как штатное расписание, положение об оплате труда, трудовой договор с конкретным работником, наряды на работу, акты о приемке выполненных работ, маршрутные листы, табель учета рабочего времени, а также тех документов, на основании которых начисления могут быть изменены, – приказов о премировании или

²⁴ Письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 28.02.2017 № 03-04-05/11096 «О налогообложении НДФЛ доходов, выплаченных организацией физическому лицу на основании решения суда», п. 3 ст. 217 НК РФ.

наложении штрафов, служебных записок и т. п. Если работнику установлена повременная оплата труда, то при расчете зарплаты количество рабочих дней умножается на дневную тарифную ставку. При сдельной оплате стоимость вида работ умножается на количество выполненных работ. На руки работнику зарплата выдается с учетом удержаний (налоговых и иных) и предоставленных налоговых вычетов.

Зарплата может выплачиваться в наличной и безналичной форме. В первом случае она выплачивается через кассу хозяйствующего субъекта, что отражается в кассовой книге, приложенных к ней приходных и расходных ордерах (или аналогичных документах по движению денежных средств в наличной форме), расчетных и платежных ведомостях, журналах их учета, регистрах бухгалтерского учета по счету 50 «Касса» и т. п., во втором – перечисляется на лицевые счета работников в кредитном учреждении, при этом оформляются ведомости на перечисление (со списком сотрудников, которым денежные средства перечисляются, указанием сумм перечислений и т. д.), выписки по счетам организации, с которых эти средства перечисляются, выписки по индивидуальным счетам каждого работника, иные банковские документы, регистры бухгалтерского учета по счету 51 «Расчетные счета» и т. д.

При исследовании операций по начислению и выплате зарплаты и расчетов с рабочими и служащими основными объектами – источниками информации являются первичные документы по учету выработки и отработанного времени, расчетные и платежные ведомости, лицевые счета и др. Они могут быть предоставлены эксперту на бумажном или электронном носителе. Электронные документы удостоверяются электронной цифровой подписью. Проверка ее наличия и подлинности, равно как и проверка подлинности подписей лиц, составивших бумажные документы, не входит в компетенцию эксперта-экономиста. Исследуя документы, он может выносить суждения о правильности их составления, полноте заполнения, наличии необходимых реквизитов, а также анализировать содержащуюся в них информацию применительно к поставленному перед ним вопросу.

Основные первичные учетные документы по учету труда и зарплаты и их рекомен-

дованные формы²⁵ приведены в постановлении Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». К ним относятся: первичные учетные документы по учету кадров – приказ (распоряжение) о приеме работника/работников на работу (формы Т-1 и Т-1а), личная карточка работника (форма Т-2), штатное расписание (форма Т-3), приказ (распоряжение) о переводе работника/работников на другую работу (формы Т-5 и Т-5а), приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику/работникам (формы Т-6 и Т-6а), приказ (распоряжение) о направлении работника/работников в командировку (формы Т-9 и Т-9а), приказ (распоряжение) о поощрении работника/работников (формы Т11 и Т11а), приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора с работником/работниками (формы Т-8 и Т-8а) и др.; первичные документы по учету рабочего времени и расчетов с персоналом – табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма Т-12), расчетно-платежная ведомость (форма Т-49), расчетная ведомость (форма Т-51), платежная ведомость (форма Т-53), журнал регистрации платежных ведомостей (форма Т-53а), записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма Т-60), записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма Т-61), акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы (форма Т-73).

В бухгалтерском учете хозяйствующего субъекта расчеты с сотрудниками отражаются на нескольких счетах, регистры (карточки) которых будут источниками информации для эксперта и объектами его исследования. На счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» обобщается информация о суммах начисленной и выплаченной зарплаты каждому работнику и суммах соответствующих удержаний из нее (аналитический учет). По дебету счета отражаются суммы выплаченной заработной платы, по кредиту – суммы начисленной заработной платы в корреспонденции со счетами затрат (20, 23, 25, 26, 29 – для производственных

²⁵ Унифицированные формы документов перестали быть обязательными и являются рекомендованными с 01.01.2013 согласно официальному документу – Информации Минфина России № ПЗ-10/2012 «О вступлении в силу с 01.01.2013 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

предприятий, 44 – для торговых); суммы начисленных отпускных и др. Счет 70 (дебет) корреспондирует со счетами: 68 «Расчеты по налогам и сборам» – отражается НДФЛ, удержанный из заработной платы; 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» – отражаются удержания по исполнительным листам (как правило, открывается отдельный субсчет); 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» – удержание выявленной недостачи материальных ценностей из заработной платы работника и др. Выплата заработной платы осуществляется наличными через кассу хозяйствующего субъекта или перечислением на банковскую карточку сотрудника. В этом случае счет 70 корреспондирует со счетами 50 «Касса», 51 «Расчетные счета».

Невыплата зарплаты в срок не освобождает хозяйствующего субъекта от необходимости начислять причитающиеся работникам суммы. Задолженность перед работниками должна числиться по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» до тех пор, пока организация не начнет выплаты. Эксперту важно отграничивать задолженность по зарплате и иным выплатам, которая формируется естественным образом в силу того, что начисления производятся за каждый рабочий день, а выплаты – не менее двух раз в месяц (или в соответствии с условиями локального нормативного акта), от просроченной задолженности, возникновение которой служит основанием для применения различных санкций. Денежная компенсация (проценты) за задержку зарплаты отражается на счете 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», поскольку эта выплата связана не с оплатой труда, а с возмещением ущерба, причиненного работнику работодателем.

Для экспертного исследования по вопросам, касающимся наличия у хозяйствующего субъекта финансовой возможности выплачивать зарплату своевременно и в полном объеме, источниками информации могут быть расширенные выписки банка из расчетных счетов работодателя. Содержащиеся в них сведения позволяют установить: располагал ли хозяйствующий субъект достаточным количеством денежных средств в периоды выплаты; на какие цели расходовались средства хозяйствующего субъекта при наличии задолженности по зарплате перед работниками и др.

При составлении заключения эксперта все документы – источники информации,

ставшие объектами экспертного исследования, перечисляются во вводной части в составе переданных для производства экспертизы материалов дела или представленных дополнительно по ходатайству эксперта. В исследовательской части заключения при анализе информации делается ссылка на конкретный документ, из которого она почерпнута, указываются его реквизиты и местоположение в материалах дела (если последние сформированы в прошитые тома с нумерацией листов, папки с наименованием и т. п.).

2.2. Экспертные задачи и вопросы СЭЭ

Основные задачи, разрешаемые СЭЭ при производстве экспертиз, связанных с оплатой труда, можно сгруппировать в укрупненные блоки: установление правильности начисления заработной платы и иных причитающихся работнику сумм; определение полноты и своевременности выплаты причитающихся работнику сумм; выявление наличия у хозяйствующего субъекта финансовой возможности рассчитываться с работниками в полном объеме и в установленные сроки.

Перечисленные задачи определяют вопросы, которые могут быть поставлены судебному эксперту-экономисту. Они должны входить в пределы его компетенции, иметь форму вопроса, а не поручения/задания, быть конкретными, иметь четко установленный период, перечень лиц, в отношении которых необходимо провести исследование, и формулируются по следующим шаблонам: «В соответствии ли с правилами, установленными трудовым законодательством, локальными нормативными актами и т. п., исчислен размер зарплаты (иных начислений, связанных с выполнением трудовых функций) работнику за конкретный период?», «Какова сумма зарплаты (иных денежных выплат), выплаченная сотруднику компании за конкретный период?», «Имеется ли задолженность хозяйствующего субъекта перед работником за произведенные им работы за период?», «Какова сумма задолженности хозяйствующего субъекта перед работником за период (или на дату)?», «Какова сумма компенсации за неиспользованный отпуск, причитающаяся сотруднику за период?», «Какова сумма окончательного расчета, полагающаяся к выплате работнику при увольнении с даты?», «Какая сумма денежных средств подлежала удержанию

(удерживалась) из заработной платы работника по основаниям?», «Имелись ли на расчетных счетах и в кассе хозяйствующего субъекта денежные средства, достаточные для выплаты зарплаты сотруднику своевременно и в полном объеме в период?», «На какие цели расходовались денежные средства со счетов и из кассы хозяйствующего субъекта в период образования (наличия) задолженности по заработной плате?», «Позволяло ли финансовое состояние хозяйствующего субъекта в период выплачивать заработную плату работникам своевременно и в полном объеме?».

Верными по существу, но некорректными по форме будут формулировки в виде задания/поручения: «Проверить правильность начисления и выплаты заработной платы...», «Определить размер заработной платы истца...», «Произвести расчет заработной платы...» и т.п., поскольку функция эксперта – отвечать на вопросы, возникшие у правоприменителя, а не выполнять задание по расчету того или иного показателя. Эксперт выполняет задание на производство экспертизы, которое он может получить от руководителя экспертной организации, следователя или суда²⁶, путем ответа на вопрос, поставленный правоприменителем. При наличии в постановлении/определении о назначении экспертизы таких поручений эксперту системы СЭУ Минюста России целесообразно воспользоваться положениями п. 2.3 Методических рекомендаций № 346 и заменить повествовательную форму на вопросительную, например: «В соответствии ли с правилами была начислена и выплачена заработная плата...?», «Каков размер заработной платы истца...?», «Какова сумма заработной платы...?».

Вопросы, которые относятся к категории справочных, т. е. не требуют для получения ответа проведения исследований с применением специальных (в данном случае экономических) знаний, могут иметь следующие формулировки: «Какая система оплаты труда была предусмотрена на предприятии локальными нормативными актами в период?», «Каким образом исчисляется среднемесячный заработок?», «Должна ли начисляться компенсация за неиспользованный отпуск, если да, то по каким правилам?», «Каким образом формируется фонд заработной платы?», «Должен ли оплачиваться

выход на работу в выходные и праздничные дни в повышенном размере?», «Из каких средств должна выплачиваться заработная плата персоналу?», «Каков в исследуемом периоде минимальный размер оплаты труда?». Отвечать на них эксперт должен в том случае, если без таких разъяснений невозможно корректно и понятно сформулировать выводы по другим заданным ему вопросам. Если же в постановлении/определении о назначении экспертизы приведены только справочные вопросы, формировать заключение эксперта не следует.

На разрешение судебного эксперта-экономиста не должны ставиться вопросы, выходящие за пределы его компетенции. К ним относятся вопросы, касающиеся:

- правовой оценки действий, решений тех или иных лиц («Имел ли право директор предприятия выдавать зарплату в виде продукции?», «Законно ли установление ежемесячной надбавки к окладу директора предприятия в размере ...?»);

- установления ответственности и виновности как должностных лиц хозяйствующего субъекта, так и работников («Кто из руководителей хозяйствующего субъекта несет ответственность за несоставление документов на выплату зарплаты работникам в период?»);

- определения законности/незаконности произведенных выплат («В соответствии ли с законом производились перечисления денежных средств контрагентам хозяйствующего субъекта при наличии задолженности по зарплате перед работниками?»);

- определения факта наличия или отсутствия ущерба, нанесенного хозяйствующему субъекту или работнику («Был ли нанесен ущерб финансовому благополучию сотрудника перечислением ему зарплаты с задержкой по сравнению с установленными сроками выплаты?»);

- установления факта наличия и размера морального или иного вреда, причиненного невыплатой зарплаты («Был ли нанесен сотруднику моральный или иной вред невыплатой причитающейся ему премии? Если да, то какой и на какую сумму?»).

Решение таких вопросов относится к исключительной компетенции следователя или суда. Последний из приведенных видов вопросов не следует путать с установлением размера денежной компенсации, причитающейся работнику, например за несвоевременную выплату заработной платы,

²⁶ Задание от правоприменителя получают частные эксперты.

определять который эксперт имеет право при постановке ему такого вопроса или в порядке экспертной инициативы.

Не может эксперт решать, являются ли отношения между физическим лицом и нанятым (например, индивидуальным предпринимателем) гражданско-правовыми или трудовыми (основания для их переквалификации приведены в ст. 19.1 ТК РФ). Также не в компетенции эксперта давать ответы на вопросы, подразумевающие юридическую трактовку того или иного документа, например: «Соответствуют ли требованиям трудового законодательства положения по организации оплаты труда, закрепленные в локальном нормативном акте хозяйствующего субъекта?». Если подобные вопросы имеются в постановлении/определении о назначении экспертизы, эксперт приводит их формулировки во вводной части заключения и далее в тексте заключения поясняет, почему он не дает на них ответ. Поскольку количество сделанных в экспертном заключении выводов должно соответствовать количеству поставленных в постановлении/определении о назначении экспертизы вопросов, в выводной части заключения эксперт также дает обоснование отсутствия ответа на такие вопросы.

Однако если эксперт понимает поставленную перед ним задачу и может изложить вопрос не в правовой, а в экономической плоскости, то согласно п. 2.3 Методических рекомендаций № 346 он имеет право указать, как он понимает задание (привести уточненную формулировку вопроса) и отвечать на него уже исходя из своих специальных знаний и в пределах компетенции, пояснив это в тексте заключения. Например, вопрос: «Имел ли право директор хозяйствующего субъекта при наличии просроченной задолженности по заработной плате перед своими сотрудниками расходовать денежные средства на иные цели?» не решается, поскольку носит правовой характер, но он может быть переформулирован следующим образом: «На какие цели и в каких суммах осуществлялся расход денежных средств с расчетных счетов и из кассы хозяйствующего субъекта в период ...?». Вопрос «Имеются ли (и какие именно) нарушения требований нормативных актов, законодательства при начислении работнику заработной платы, в том числе применение северного коэффициента в виде 80 % вместо коэффициента 1,8?» может быть принят к исследованию в следующей редакции: «Имеются ли от-

ступления от правил начисления и выплаты заработной платы, установленных в хозяйствующем субъекте, и действующих нормативных актов при начислении заработной платы работникам, согласно документам-основаниям, в том числе при применении северного коэффициента?». Отвечая на вопросы в такой формулировке, эксперт остается в пределах своей компетенции.

Не следует эксперту отвечать на неконкретные вопросы, например: «Имела ли место на предприятии невыплата/несвоевременная выплата заработной платы, если да, то за какой период?». Для ответа на него необходимо провести ревизию финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующего субъекта за неопределенный период, осуществить поиск некоего события (или его признаков), что не входит в компетенцию судебного эксперта-экономиста. В случае постановки подобного вопроса эксперту следует заявить ходатайство о его уточнении, пояснив причины невозможности его решить в изначальной формулировке, или отказаться от ответа на него.

Нередко экспертиза назначается в ситуации, когда руководитель хозяйствующего субъекта направляет поступающие денежные средства не на погашение задолженности перед работниками, а на хозяйственные нужды, расчеты с контрагентами или по налогам. Эксперт не оценивает правомерность таких действий, но в ходе исследования целесообразно обратить внимание на то, хватило бы этих средств одновременно на выплату зарплаты работникам, оплату наиболее срочной кредиторской задолженности, исполнение налоговых обязательств. Такой аспект является существенным, поскольку сумма штрафов за пропуск сроков может привести к значительным, а иногда и критическим материальным потерям для организации, ее банкротству, потере рабочих мест, иным негативным последствиям. Выяснение данного обстоятельства не является оправданием для неисполнения работодателем обязанности по оплате труда работников, но способствует более объективному описанию сложившейся финансово-хозяйственной ситуации.

Также не вполне корректным с экономической точки зрения будет ответ на вопрос о наличии у хозяйствующего субъекта финансовой возможности выплачивать заработную плату только тому сотруднику (нескольким сотрудникам), который поименован в постановлении/определении о назначении

экспертизы, без анализа возможности таких выплат всем работникам предприятия. Вполне возможна ситуация, когда денежных средств было бы достаточно для выплаты одному-двум работникам, но недостаточно для выплаты всему штатному составу. Указание эксперта на данное обстоятельство также сформирует более объективную картину.

3. Методические подходы и примеры решения экспертных задач

3.1. Общий алгоритм действий эксперта

В общем виде алгоритм решения экспертных задач, относящихся к расчетам по зарплате и иным выплатам, можно представить следующим образом²⁷:

- эксперт получает задание на производство экспертизы от руководителя СЭУ или руководителя подразделения, которому делегированы такие полномочия; на постановлении/определении о назначении судебной экспертизы проставляется соответствующая резолюция;

- эксперту разъясняются его процессуальные права, обязанности, предусмотренные соответствующим процессуальным кодексом²⁸ (в зависимости от того, по какому делу – уголовному, гражданскому либо арбитражному – назначена судебная экспертиза; если постановление о назначении экспертизы вынесено на стадии возбуждения уголовного дела, т. е. при проверке сообщения о преступлении, то разъясняются положения соответствующих статей УПК РФ) и Федерального закона от 31.05.2021 № 73-ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации», и эксперт предупреждается

об уголовной ответственности за дачу заведомо ложного заключения – сведения об этом отражаются в подписке эксперта и вводной части заключения;

- эксперт знакомится с постановлением/определением о назначении экспертизы, уясняет задачу, определяет, все ли вопросы входят в его компетенцию и относятся к компетенции (предмету) экономической экспертизы; в случае необходимости ходатайствует об их уточнении, изменении формулировок или, исходя из своих специальных знаний, представленных объектов и т. д., указывает, как он понимает полученное задание;

- эксперт знакомится с материалами дела, документами, переданными на исследование и относящимися к его предмету; определяет в целом их достаточность для ответа на вопросы; в случае необходимости заявляет ходатайство о предоставлении недостающих документов – сведения о ходатайствах, их содержании, сроках и степени удовлетворения отражаются во вводной части заключения эксперта или сообщения о невозможности дать заключение;

- эксперт подбирает требующуюся нормативную базу, в случае необходимости обращается к специализированной научной литературе; все источники перечисляются во вводной части, а при необходимости цитируются в исследовательской части заключения эксперта с приведением выходных данных;

- эксперт знакомится с локальными нормативными актами, регулирующими взаимоотношения наемного работника и работодателя, разработанными и принятыми непосредственно хозяйствующим субъектом (они указываются во вводной части заключения в перечне материалов, документов, переданных на исследование, а также в исследовательской части при ссылке на них);

- эксперт проводит полное и всестороннее исследование представленных документов, которое подробно и последовательно описывает в исследовательской части заключения;

- эксперт формулирует выводы – ответы на поставленные вопросы, в том числе решаемые в порядке экспертной инициативы, либо сообщает о невозможности дать ответ на вопросы правоприменителя с указанием причин, по которым ответ на них невозможен.

²⁷ Последовательность действий может меняться в зависимости от конкретной ситуации.

²⁸ Ряд ученых и практиков высказывают мнение о том, что разъяснение эксперту – сотруднику государственного СЭУ его прав и обязанностей излишне, так как он уже является экспертом и осведомлен о них, а необходимость таких действий возникает при поручении экспертизы сотруднику негосударственного учреждения или частному эксперту. Нам представляется, что сотрудник государственного экспертного учреждения является экспертом по должности, но при вводе в судебный процесс он становится экспертом – процессуальной фигурой, а потому все необходимые действия, предписанные процессуальным законом, должны быть выполнены. Однако в случае привлечения для производства экспертизы государственного эксперта возможно краткое, а не детальное разъяснение получаемых им прав и налагаемых обязанностей.

3.2. Примеры экспертиз из экспертной практики

Пример 1. Обстоятельства дела. Экспертиза назначена по материалам проверки по факту невыплаты в течение нескольких месяцев заработной платы работнику Б., чье рабочее место находилось в г. Владивосток.

Вопросы, поставленные на разрешение эксперта: «Правильно ли начислялась зарплата сотруднику ООО «М-Север»²⁹ Б. за период с ... по ..., и если нет, то в чем выразились отступления от установленного порядка ее начисления?», «Имелись ли на расчетных счетах ООО «М-Север» в период с... по ... денежные средства, достаточные для выплаты заработной платы Б. наряду с другими сотрудниками компании?», «Имелась ли задолженность по выплате заработной платы перед Б. по состоянию на ...? Если имелась, то каков размер задолженности по заработной плате перед Б.?».

Объекты исследования: учредительные документы ООО «М-Север»; заявление Б. о приеме на работу и приказ по ООО «М-Север» о его приеме; трудовой договор с Б.; выписка из книги учета и движения трудовых книжек; положение об оплате труда; заявление Б. об увольнении и приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником Б.; таблицы учета рабочего времени сотрудников ООО «М-Север» за период; записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении); справка ИФНС «Сведения об открытых (закрытых) счетах в кредитных организациях у ООО «М-Север»; электронные носители (CD-R) с выписками о движении денежных средств по счетам ООО «М-Север», полученные из ООО КБ «МРБ», ЗАО КБ «РУНА-БАНК», ОАО АКБ «РУССОБАНК».

Экспертом было заявлено ходатайство о предоставлении дополнительных документов, необходимых для дачи заключения, а именно: документов по учету использования рабочего времени и оплате труда Б. – формы Т-51 «Расчетная ведомость», Т-53 «Платежная ведомость», Т-54 «Лицевой счет», расходных кассовых ордеров или иных документов, содержащих аналогичную информацию (о начислении и выплате Б. заработной платы и иных причитающихся ему выплат) за установленный период, в случае отсутствия указан-

ных форм, т. е. карточек счета 50 «Касса», карточки счета 51 «Расчетные счета», карточек счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», оборотно-сальдовых ведомостей по счетам 51 «Расчетные счета» и 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», справки о размере задолженности ООО «М-Север» по зарплате и иным выплатам перед Б. ежемесячно, документов (расходного кассового ордера, выписки по лицевому счету и др.), подтверждающих погашение работодателем задолженности Б. по зарплате и иным выплатам согласно решению Замоскворецкого районного суда; документов, подтверждающих право Б. на получение северных надбавок и применение районных коэффициентов. Поскольку на момент составления заключения ходатайство не было удовлетворено, исследование проведено по имеющимся документам.

Документы, которыми руководствовался эксперт при проведении исследования: ГК РФ, ТК РФ, Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 № 129-ФЗ, Федеральный закон от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.11.1967 № 512/П-28 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Дальнего Востока...», Решение исполкома Приморского краевого Совета народных депутатов от 13.09.1991 № 263 «О районных коэффициентах», Постановление Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» и др., действовавшие в исследуемом периоде.

Исследование и выводы. В ходе исследования перечисленных выше документов экспертом была рассчитана сумма заработной платы, подлежащая начислению и выплате Б. за отработанное время с учетом районного коэффициента, установленного для Приморского края, и удержанного НДФЛ. Поскольку в материалах дела отсутствовали какие-либо документы, содержащие сведения о начислении Б. заработной платы самим хозяйствующим субъектом, и ходатайство об их предоставлении осталось без удовлетворения, ответить на вопрос о правиль-

²⁹ Здесь и далее приведены условные наименования хозяйствующих субъектов и физических лиц.

ности ее начисления эксперту не представилось возможным.

По результатам анализа данных, отраженных в выписках банка по расчетным счетам организации, экспертом были установлены суммы денежных средств, находившиеся на счетах на даты выплаты заработной платы, и сделан вывод об их достаточности для своевременной выплаты Б. Поскольку сведения о суммах заработной платы, причитающихся к выплате остальным сотрудникам ООО «М-Север» за исследуемый период, в документах, представленных к экспертному исследованию, отсутствовали, сделать вывод об их достаточности для выплат всем сотрудникам также не представилось возможным. Ответить на вопрос о наличии задолженности по выплате заработной платы Б. эксперту не представилось возможным в связи с отсутствием необходимых документов.

Пример 2. Обстоятельства дела. Экспертиза назначена по гражданскому делу по иску Л. к ООО «АН» о взыскании недоплаченной зарплаты и компенсации морального вреда. Истец полагал, что работодатель выплачивал ему зарплату не в полном объеме, поскольку неправильно рассчитывал районный коэффициент, не производил двойную оплату за отработанное сверхурочное время, не в полном объеме проводил доплату за вредные условия труда и работу в ночное время.

Вопросы, поставленные на разрешение эксперта: «В соответствии ли с Правилами, действующими в ООО «АН», и нормативными документами, а также согласно документам-основаниям начислена и выплачена зарплата Л. за период с ... по ...?», «Имеются ли отступления от правил, действующих в ООО «АН», и от нормативных документов при начислении зарплаты Л. согласно документам-основаниям за период с ... по ..., в том числе при применении северного коэффициента в виде 80 % вместо коэффициента 1,8?», «Если имеются расхождения по зарплате, то какова сумма задолженности работодателя перед работником Л. за период с ... по ...?».

Объекты исследования: трудовой договор Л.; штатное расписание ООО «АН»; соглашение об оплате труда; приказы по личному составу; положение о премировании; таблицы учета рабочего времени; расчеты зарплаты; листок нетрудоспособности; расчет среднего заработка к листку нетрудоспособности; справка формы 4н (к расче-

ту больничного листа); графики сменности; приказ о прекращении трудового договора.

Исследование и выводы. Из положений трудового договора и соглашения об оплате труда эксперт установил, когда, на каких условиях Л. был принят на должность в ООО «АН», в каком режиме осуществлял трудовую деятельность, когда и на какой срок ему предоставлялся отпуск и больничный. Из таблиц учета рабочего времени было установлено количество дней и часов, отработанных сотрудником в течение исследуемого периода, в том числе в ночную смену, праздничные и выходные дни. При сопоставлении полученных данных с графиком работы Л. расхождений не выявлено.

Из расчетных листов по заработной плате установлены суммы, начисленные Л. за отработанное время и выплаченные ему с учетом удержаний. Сведения о выплатах были сопоставлены с данными ведомостей на выплату зарплаты и выпиской по счету зарплатной карты сотрудника, а также с документами, на основании которых производились начисления работнику – трудовым договором, соглашением, приказами, таблицами учета рабочего времени, локальными нормативными актами и др. Каких-либо расхождений в порядке начисления зарплаты, суммах начислений и выплат выявлено не было, также не было выявлено каких-либо отступлений от правил, действующих в ООО «АН» и касающихся порядка начисления и выплаты денежных средств сотрудникам хозяйствующего субъекта. В результате эксперт пришел к выводам, что зарплата Л. в исследуемом периоде была начислена в соответствии с правилами, установленными в ООО «АН», и выплачена в полном объеме, задолженности работодателя перед работником к моменту его увольнения не имелось.

Пример 3. Обстоятельства дела. Экспертиза назначена по уголовному делу по факту невыплаты зарплаты и иных выплат при наличии достаточного количества денежных средств на счетах хозяйствующего субъекта признанным потерпевшими работникам ЗАО «К».

Вопросы, поставленные на разрешение эксперта: «Имелась ли финансовая возможность у ЗАО «К» осуществить выплату зарплаты за счет денежных средств на расчетных счетах ЗАО «К» работникам (перечислены фамилии десяти сотрудников) в период с ... по ...?», «Каков размер

задолженности по заработной плате и иным установленным законом выплатам ЗАО «К» перед вышеуказанными работниками за указанные периоды времени?», «Имелась ли у ЗАО «К» финансовая возможность по выплате зарплаты сотрудникам с учетом сумм обязательных платежей по налогам и сборам в указанные периоды времени, а также с учетом сумм задолженностей по налогам и сборам, если таковые имелись?».

Объекты исследования: устав и учредительные документы ЗАО «К»; договоры, заключенные Департаментом труда и занятости населения г. Москвы с ЗАО «К» на предоставление субсидий из бюджета города Москвы для создания дополнительных рабочих мест; выписки по операциям на расчетных счетах ЗАО «К» в кредитных учреждениях; трудовые договоры; положение об оплате труда работников ЗАО «К»; таблицы учета рабочего времени; расчетные ведомости; платежные ведомости ЗАО «К»; справки о доходах физических лиц (форма 2-НДФЛ); копии бухгалтерских балансов ЗАО «К», предоставленные ИФНС № 15 по г. Москве; справки налогового органа о состоянии расчетов по налогам ЗАО «К»; приказы генерального директора ЗАО «К» об объявлении сотрудникам предприятия простоя и оплате труда в размере 2/3 средней зарплаты; письмо из Останкинского отдела судебных приставов Управления федеральной службы судебных приставов по Москве, содержащее сведения об исполнении ЗАО «К» требований исполнительных документов в пользу взыскателей.

Исследование и выводы. Из представленных документов усматривалось, что между Департаментом труда и занятости населения г. Москвы и ЗАО «К» были заключены договоры на предоставление бюджетных средств для субсидирования создания дополнительных рабочих мест и специализированных комплексов для инвалидов. Субсидии имели строго целевое назначение и не могли быть использованы иначе, как на создание рабочих мест. Их поступление и расходование были отражены в выписке из расчетного счета хозяйствующего субъекта. Экспертом было установлено, что все поступившие суммы были израсходованы целевым образом. Анализ операций на другом счете организации показал, что основной объем поступлений на счет сформирован денежными средствами, полученными от контрагентов за выполненные работы и оказанные услуги, при-

чем приходные операции имели место в начале исследуемого периода, в середине периода их объем существенно сократился, а в последние два месяца поступлений на счет не зафиксировано. Сопоставление информации из таблиц учета использования рабочего времени, расчетных ведомостей ЗАО «К», составленных по форме Т-51, платежных ведомостей позволило эксперту рассчитать суммы начисленной и выплаченной заработной платы, а также определить суммы задолженности работодателя перед работниками.

Для ответа на вопрос о наличии у ЗАО «К» финансовой возможности осуществлять выплату зарплаты 10 работникам за счет поступления денежных средств на расчетные счета организации (без учета сумм целевых поступлений) экспертом были проанализированы суммы месячной задолженности по зарплате каждому из указанных сотрудников за весь период и сопоставлены с суммой денежных средств, поступивших на расчетный счет организации в течение конкретного месяца, с учетом входящего сальдо на начало каждого месяца. В результате установлено, что денежных средств, поступивших на расчетный счет хозяйствующего субъекта, было достаточно для выплаты зарплаты 10 сотрудникам, перечисленным в постановлении о назначении экспертизы.

Поясним, что такой ответ явился бы правильным по форме, но не по существу, поскольку, как усматривалось из расчетных ведомостей, в течение исследуемого периода начислялась заработная плата более чем 700 работникам. Поэтому вопрос о наличии у организации финансовой возможности осуществить выплату зарплаты решался с учетом суммы начислений всем сотрудникам, а не отдельным лицам. Эксперт провел анализ данных из расчетных ведомостей, а также счетов 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (на предмет сумм начислений), 68 «Расчеты по налогам и сборам» (на предмет сумм НДФЛ, подлежащих удержанию с начисленной заработной платы), 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» (на предмет иных удержаний, кроме НДФЛ).

Сопоставление сумм, причитающихся работникам ЗАО «К» к выплате, с суммами денежных средств на расчетном счете показало, что только в начале периода у общества была финансовая возможность выплачивать зарплату всем сотрудникам, и то при условии, что все имеющиеся денеж-

ные средства были бы направлены только на оплату труда, а не на осуществление финансово-хозяйственной деятельности; в остальное время денежных средств, поступавших от контрагентов за выполненные работы/оказанные услуги, было недостаточно для полных и своевременных расчетов с персоналом.

Анализ наличия у ЗАО «К» финансовой возможности выплачивать заработную плату работникам при одновременном исполнении обязательств по уплате платежей по налогам и сборам проводился путем сопоставления данных из выписки банка по расчетному счету и справки ИФНС, в которой отражена информация о состоянии расчетов общества по указанным обязательствам, о суммах недоимок и начисленных пеней на конец исследуемого периода. В результате был сделан вывод об отсутствии такой возможности.

4. Ответственность за невыплату заработной платы в законодательстве других государств

Как отмечается в исследованиях по данному вопросу, в законодательстве большого числа стран положения, подобные закрепленным в ст. 145.1 УК РФ, отсутствуют, более распространены нормы, направленные «на уголовно-правовое преследование за нарушение таких трудовых прав, как соблюдение техники безопасности, запрет на необоснованное увольнение беременных женщин или женщин, имеющих на иждивении несовершеннолетних детей» [14, с. 110].

В Модельном уголовном кодексе для государств – участников Содружества Независимых Государств, принятом Постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ в Санкт-Петербурге 17.02.1996, в числе преступлений против конституционных прав и свобод человека перечислены такие, как нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда и заведомо незаконное увольнение лица (ст. 160 «Нарушение правил охраны труда» и 159 «Нарушение законодательства о труде» соответственно). Ответственность за невыплату заработной платы данным документом не предусмотрена.

В странах ближнего зарубежья, таких, как Азербайджанская Республика, Республика Армения, Республика Молдова, Республика Туркменистан, Республика Узбекистан, норма об ответственности за невыплату зарп

ботной платы также отсутствует. Ее содержат уголовные кодексы Украины, Республики Казахстан, Киргизской Республики и Республики Таджикистан, причем нормы последнего кодекса (ст. 153.1 «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий или иных выплат» УК Республики Таджикистан³⁰) схожи с нормами российского УК.

Основное отличие законодательства других стран от норм российского законодательства заключается в объективной стороне данного деяния – для привлечения лица к ответственности установлены разные периоды невыплаты [15]. Например, ст. 175 «Невыплата заработной платы, стипендии, пенсии либо иных установленных законом выплат» УК Украины³¹ такой период установлен в один месяц (в российском уголовном законе – в два месяца и один день полной невыплаты и три месяца и один день частичной невыплаты); по уголовному законодательству Республики Казахстан ответственность наступает за неоднократную задержку лицом, выполняющим управленческие функции по выплате зарплаты, период такой задержки не определен (ч. 3 ст. 152 «Нарушение трудового законодательства Республики Казахстан»)³²; законодательством Киргизской Республики³³ период невыплаты установлен в 60 дней (ст. 198 «Невыплата заработной платы, пенсии, пособия» УК Киргизской Республики). При этом украинское законодательство предусматривает, что невыплата должна быть необоснованной и совершенной руководителем предприятия умышленно либо обуславливаться использованием денежных средств, предназначенных для таких выплат, на иные цели. Законы Казахстана и Киргизии оговаривают, что такая невыплата должна сопровождаться использованием денежных средств на иные цели.

В странах дальнего зарубежья нормы об ответственности за невыплату заработной платы практически отсутствуют, однако введены составы иных уголовно наказуемых деяний, посягающих на трудовые права граждан [16]. В Уголовном уложении Федеративной

³⁰ Уголовный кодекс Республики Таджикистан от 21.05.1998 № 574. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30397325

³¹ Уголовный кодекс Украины от 05.05.2001 № 2341-III. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2341-14?lang=ru#Text>

³² Уголовный кодекс Республики Казахстан от 03.07.2014 № 226-V (по состоянию на 02.07.2021). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575252

³³ Уголовный кодекс Киргизской Республики от 02.02.2017. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111527>

Республики Германия имеется параграф 266а «Удержание и растрата заработной платы», но деяния, предусмотренные данным параграфом, включают в себя не невыплату заработной платы как таковую, а удержание работодателем частей «зарплатной платы, которые работодатель обязан выплатить за работника или служащего другому лицу, однако не выплачивает их этому лицу и не сообщает работнику или служащему о неисполнении выплаты другому лицу» и удержание «взносов работников или служащих на социальное страхование, включая страхование на случай безработицы» [17]. Уголовным законодательством Китайской Народной Республики статьями 135 и 244 предусмотрена ответственность за «необеспечение соответствия техники безопасности труда государственным стандартам» и «принуждение рабочих к труду посредством ограничения свободы» соответственно³⁴. Глава XXVIII «Преступления против трудовых прав» УК Республики Польша содержит статьи, предусматривающие наказание за «злостное или упорное нарушение прав работника, вытекающее из трудовых отношений» (ст. 218) и за невыполнение обязанностей по «обеспечению безопасности и гигиены труда» (ст. 220) [18]. В Уголовный закон Французской Республики включена глава V «О посягательствах на достоинство человека», раздел III «Об условиях труда и проживания, не совместимых с достоинством человека», который содержит статьи, предусматривающие наказание за «получение от лица путем злоупотребления его уязвимостью или его зависимым положением безвозмездных услуг или услуг, оплачива-

емых вознаграждением, явно не соответствующим значимости произведенной работы» (ст. 225-13) и «поставление лица путем злоупотребления его уязвимостью или зависимостью в такие условия работы..., которые не совместимы с человеческим достоинством» (ст. 225-14)³⁵.

Приведенные примеры показывают, что в каждой стране законы отражают особенности, обусловленные социальными, экономическими, историческими факторами. Защита прав трудящихся находится в них на разных ступенях развития и, как мы полагаем, находится в прямой зависимости от уровня социального развития общества. Меры уголовного воздействия, как наиболее серьезные рычаги для пресечения правонарушений, направлены на те, которые считаются наиболее распространенными и существенными в плане соблюдения прав трудящихся. Криминализация невыплаты зарплаты, как правило, характерна для стран с неустойчивой экономической ситуацией. В большинстве экономически и социально развитых стран вопросы оплаты труда разрешаются с помощью иных экономико-правовых инструментов, а основные проблемы, которые дебатировались в общественном пространстве, посвящены вопросам минимальной зарплаты, занятости населения, минимизации дискриминации при приеме на работу, контролю за правильностью социальных и страховых отчислений и т. п. [19–22].

Благодарности. Авторы выражают благодарность коллегам – экспертам-экономистам системы СЭУ Минюста России за предоставленные примеры из экспертной практики.

³⁴ Уголовный кодекс Китайской Народной Республики. Принят на 5 сессии Всекитайского собрания народных представителей шестого созыва 14.03.1997. <https://www.mfa.gov.cn/ce/cerus//rus/zfhz/zgflyd/t1330730.htm>

³⁵ Уголовный кодекс Франции (по состоянию на 01.07.2000). https://yurist-online.org/laws/foreign/criminalcode_fr/_doc-5-.pdf

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сумцов А.И. Судебно-бухгалтерская экспертиза по делам о хищении денежных средств. М.: ВНИИСЭ, 1984. 204 с.
2. Орлов Ю.К. Судебная экспертиза как средство доказывания в уголовном судопроизводстве. Научное издание. М.: ИПК РФЦСЭ, 2005. 264 с.
3. Пашченко Т.В., Шешукова Т.Г. Методика судебно-бухгалтерской экспертизы невыплаты заработной платы // Вестник Южно-

REFERENCES

1. Sumtsov A.I. *Forensic Accounting Analysis on Cases of Embezzlement of Funds*. Moscow: VNIISE, 1984. 204 p. (In Russ.).
2. Orlov Yu.K. *Forensic Examination as a Means of Proof in Criminal Proceedings. Scientific Edition*. Moscow: IPK RFTsSE, 2005. 264 p. (In Russ.).
3. Pashchenko T.V., Sheshukova T.G. Forensic Accounting Expert Examination Method of Salary Retard. *Bulletin of South Ural State Univer-*

- Уральского государственного университета. Серия: экономика и менеджмент. 2008. № 20 (120). С. 61–66.
4. Абубекирова А.Ш., Бильский В.Н., Ясова О.А. Методика судебно-бухгалтерской экспертизы невыплаты заработной платы / Сборник материалов III международной научно-практической конференции «Инновационное реформирование экономики и общества в условиях глобальной нестабильности (Саратов, 10 марта 2017 г.). Саратов: Институт исследований и развития профессиональных компетенций, 2017. С. 3–9.
 5. Шельтик К.Р., Беккалиева Н.К. Методика судебно-бухгалтерской экспертизы невыплаты заработной платы / Современные научные исследования. Сборник научных трудов по материалам VII Международной научно-практической конференции (Анапа, 17 апреля 2019 г.). Анапа: Иннова, 2019. С. 26–32.
 6. Щербич Л.А. Некоторые особенности правового регулирования вопросов, связанных с обеспечением права на полное и своевременное вознаграждение за труд (в международном праве и по законодательству России) / Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора: теория и практика: сборник статей / Под ред. Н.В. Коваль, О.В. Смирновой. М.: Ун-т прокуратуры Российской Федерации, 2018. С. 60–69.
 7. Воеводина Т.Г., Гронская Н.Ю., Данилова Н.А., Ковалева М.Г., Овчинникова Г.В., Пристансков В.Д. Невыплата заработной платы и иных установленных законом выплат. Квалификация, прокурорский надзор, расследование / Под ред. Н.А. Даниловой. СПб.: СПб юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры РФ, 2005. 88 с.
 8. Ястребов О.А., Кучерков И.А. Особенности формирования повода для возбуждения уголовных дел о невыплате заработной платы // Вестник РУДН. Серия юридические науки. 2012. № 2. С. 70–75.
 9. Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора: теория и практика. Сборник статей / Под ред. Н.В. Коваль, О.В. Смирновой. М.: Ун-т прокуратуры Российской Федерации, 2018. 71 с.
 10. Ким Е.П., Киселев Е.А. Порядок действий следователя при рассмотрении сообщений о преступлении, предусмотренном ст. 145.1 УК РФ (невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2016. № 3–2. С. 53–57.
 11. Хмелева А.В. Помощь специалистов в проведении проверки и расследовании невыплаты заработной платы // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2017. № 1 (39). С. 127–131.
 12. Юридический энциклопедический словарь / Под ред. М.Н. Марченко. М.: Проспект, 2006. 816 с.
 - city, Series "Economics and Management". 2008. No. 20 (120). P. 61–66. (In Russ.).
 4. Abubekirova A.Sh., Bil'skii V.N., Yasova O.A. Methodology of Forensic Accounting Analysis of Non-Payment of Wages. Collection of Materials of III International Scientific and Practical Conference "Innovative Reform of the Economy and Society in Conditions of Global Uncertainty" (Saratov, March 10, 2017). Saratov: Institut issledovaniy i razvitiya professional'nykh kompetentsii, 2017. P. 3–9. (In Russ.).
 5. Shel'tik K.R., Bekkalieva N.K. Methodology of Forensic Accounting Analysis of Non-Payment of Wages. Modern Scientific Studies. Collection of Scientific Works on the Materials of VII International Scientific and Practical Conference (Anapa, April 15, 2019). Anapa: Innova, 2019. P. 26–32. (In Russ.).
 6. Shcherbich L.A. Some Features of Legal Regulation of Issues Related to Ensuring the Right to Timely and Full Remuneration for Work (in International Law and According to the Russian Legislation). *Protection of Citizens' Labor Rights by Means of Prosecutorial Supervision: Theory and Practice: Collection of Articles* / N.V. Koval', O.V. Smirnova (eds.). Moscow: Un-t prokuratury Rossiiskii Federatsii, 2018. P. 60–69. (In Russ.).
 7. Voevodina T.G., Gronskaya N.Yu., Danilova N.A., Kovaleva M.G., Ovchinnikova G.V., Pristanskov V.D. Non-payment of Wages and Other Statutory Payments. Qualification, Prosecutorial Supervision, Investigation / N.A. Danilova (ed.). Saint Petersburg: Sankt-Peterburgskii yuridicheskii institut (filial) Akademii General'noi prokuratury RF, 2005. 88 p. (In Russ.).
 8. Yastrebov O.A., Kucherkov I.A. Features of Occasion Formation for Public Prosecution of Penal Cases About Non-payment Salary. *RUDN Journal of Law*. 2012. No. 2. P. 70–75. (In Russ.).
 9. Koval' N.V., Smirnova O.V. (eds.). *Protection of Citizens' Labor Rights by Means of Prosecutorial Supervision: Theory and Practice: Collection of Articles*. Moscow: Un-t prokuratury Rossiiskii Federatsii, 2018. 71 p. (In Russ.).
 10. Kim E.P., Kiselev E.A. The Order of Actions of an Investigator When Examining Reports of Precrime, Provided for by Article 145.1 of the Criminal Code of Russian Federation (Nonpayment of a Salary, Pensions, Stipends, Allowances and Other Payments). *Izvestiya Tula State University. Economic and Legal Sciences* 2016. No. 3-2. P. 53–57. (In Russ.).
 11. Khmeleva A.V. Expert Help During the Inspection and Investigation of Non-Payment of Wages. *Legal Science and Law Enforcement Practice*. 2017. No. 1 (39). P. 127–131. (In Russ.).
 12. Marchenko M.N. (Ed.). *Legal Encyclopedic Dictionary*. Moscow: Prospekt, 2006. 816 p. (In Russ.).

13. Шилкин С.А. Расчет среднего заработка от отпускных до донорских. М.: Главбух, 2018. 120 с.
14. Лаптев С.А., Тюкина Д.В. Уголовная ответственность за невыплату заработной платы // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2017. Т. 9. № 1. С. 108–118.
15. Иванова О.А. Ответственность за невыплату заработной платы по уголовному законодательству стран СНГ // Юридическая наука и практика: вестник Нижегородской академии МВД России. 2010. № 1 (12). С. 268–271.
16. Иванова О.А. Уголовная ответственность за невыплату заработной платы по уголовному законодательству стран дальнего зарубежья // Вестник Нижегородской академии МВД России. 2010. № 1 (12). С. 271–274.
17. Головненков П.В. Уголовное уложение Федеративной Республики Германия – Strafgesetzbuch (StGB). Научно-практический комментарий и перевод текста закона. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam, 2021. 489 с.
<https://doi.org/10.25932/publishup-47371>
18. Уголовный кодекс Республики Польша / Под ред. А.И. Лукашова; перевод с польского Д.А. Барилевича. СПб.: Юридический центр Пресс, 2001. 234 с.
19. Kondo A. Impact of Increased Long-Term Care Insurance Payments on Employment and Wages in Formal Long-Term Care // Journal of the Japanese and International Economies. 2019. Vol. 53. 101034.
<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2019.101034>
20. Borissov K., Dubey R.S. Growth with Many Agents and Wages Paid *ex ante* // Economic Modelling. 2020. Vol. 89. P. 101–107.
<https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.10.007>
21. Jepsen C., Jepsen L. Convergence Over Time or Not? U.S. Wages by Sexual Orientation, 2000–2019 // Labour Economics. 2021. Vol. 74. 102086.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102086>
22. Hamermesh D.S., Kawaguchi D., Lee J. Does Labor Legislation Benefit Workers? Well-Being after an Hours Reduction // Journal of the Japanese and International Economies. 2017. Vol. 44. P. 1–12.
<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2017.02.003>
13. Shilkin S.A. *Calculation of Average Earnings from Vacation to Donor Bonuses*. Moscow: Glavbukh, 2018. 120 p. (In Russ.).
14. Laptev S.A., Tyukina D.V. Criminal Liability for Non-payment of Wages. *The Territory of New Opportunities. The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service*. 2017. Vol. 9. No. 1. P. 108–118. (In Russ.).
15. Ivanova O.A. Liability for Non-payment of Wages under the Criminal Law of the Members of the CIS. *Legal Science and Practice: Journal of Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2010. No. 1 (12). P. 268–271. (In Russ.).
16. Ivanova O.A. Criminal Liability for Non-payment of Wages under the Legislation of Foreign Countries. *Legal Science and Practice: Journal of Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2010. No. 1 (12). P. 271–274. (In Russ.).
17. Golovnenkov P.V. *Criminal Code of the Federal Republic of Germany – Strafgesetzbuch (StGB). Scientific and Practical Commentary and the Translation of the Text of the Law*. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam, 2021. 489 p. (In Russ.).
<https://doi.org/10.25932/publishup-47371>
18. *Criminal Code of the Republic of Poland* / A.I. Lukashov (ed.); Translation from Polish D.A. Barilovicha. Saint Petersburg: Yuridicheskii tsentr Press, 2001. 234 p. (In Russ.).
19. Kondo A. Impact of Increased Long-Term Care Insurance Payments on Employment and Wages in Formal Long-Term Care. *Journal of the Japanese and International Economies*. 2019. Vol. 53. 101034.
<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2019.101034>
20. Borissov K., Dubey R.S. Growth with Many Agents and Wages Paid *ex ante*. *Economic Modelling*. 2020. Vol. 89. P. 101–107.
<https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.10.007>
21. Jepsen C., Jepsen L. Convergence Over Time or Not? U.S. Wages by Sexual Orientation, 2000–2019. *Labour Economics*. 2021. Vol. 74. 102086.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102086>
22. Hamermesh D.S., Kawaguchi D., Lee J. Does Labor Legislation Benefit Workers? Well-Being after an Hours Reduction. *Journal of the Japanese and International Economies*. 2017. Vol. 44. P. 1–12.
<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2017.02.003>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Виноградова Марина Михайловна – к. юр. н.,
главный государственный судебный эксперт от-
дела судебных экономических экспертиз ФБУ
РФЦСЭ при Минюсте России;
e-mail: economist-expert@rambler.ru

Бондарь Наталья Николаевна – ведущий го-
сударственный судебный эксперт отдела судеб-
ных экономических экспертиз ФБУ РФЦСЭ при
Минюсте России;
e-mail: economist-expert@rambler.ru

ABOUT THE AUTHORS

Vinogradova Marina Mikhailovna – Candidate of
Law, Lead State Forensic Expert at the Department
of Forensic Economics, the Russian Federal Centre
of Forensic Science of the Russian Ministry of
Justice, e-mail: economist-expert@rambler.ru

Bondar' Natal'ya Nikolaevna – Lead State
Forensic Examiner at the Department of Forensic
Economics, the Russian Federal Centre of Forensic
Science of the Russian Ministry of Justice,
e-mail: economist-expert@rambler.ru

Статья поступила: 25.11.2021

После доработки: 29.12.2021

Принята к печати: 30.01.2022

Received: November 25, 2021

Revised: December 29, 2021

Accepted: January 30, 2022