

УДК 331.215.246.4

**І. В. Сабадаш**, молодший науковий співробітник Харківського НДІСЕ

## **ЕКСПЕРТНА ПРАКТИКА ПРОВЕДЕННЯ ЕКСПЕРТИЗ, ПОВ'ЯЗАНИХ З НЕСВОЄЧАСНОЮ ВИПЛАТОЮ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

*Розглянуто особливості проведення судово-економічних експертиз, пов'язаних з фінансовою можливістю підприємств і організацій погашати заборгованість з виплати заробітної плати.*

У теперішній час випадки щодо несвоєчасної виплати заробітної плати мають місце на багатьох підприємствах усіх форм власності. Найбільша заборгованість – на підприємствах промисловості, а менша – у лісовій промисловості. Найвищий рівень заборгованості по регіонах зафіксовано в Донецькій і Харківській областях, м. Києві. Менше всього боргів з виплати заробітної плати в Чернівецькій і Рівненській областях, м. Севастополі. Серед підприємств-боржників з виплати заробітної плати в Харківській області найбільшими є: ДП «Хімпром», ДП «ХПЗ ім. Т. Г. Шевченка», СУРФ «ІНЕК», ВАТ «Харківметробуд».

У ст. 43 Конституції України встановлено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом».

Реалізація зазначених конституційних прав громадян урегульована Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР<sup>1</sup>, Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП)<sup>2</sup> та іншими законодавчими й нормативними актами.

<sup>1</sup> Див.: Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу : — ЛІГА: ЗАКОН ЕЛІТ. — 29.10.2011.

<sup>2</sup> Див.: Кодекс законів про працю України : Закон Української РСР від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII (із змінами) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : — ЛІГА: ЗАКОН ЕЛІТ. — 29.10.2011.

Законом України «Про оплату праці» визначено, що:

— заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (ст. 1);

— оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі підприємство здійснює після виконання зобов'язань щодо оплати праці (ч. 3 ст. 15);

— заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, установлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (ч. 1 ст. 24);

— своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів і їх черговості (ч. 6 ст. 24)<sup>1</sup>.

У ст. 115 КЗпП визначено, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, установлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки<sup>2</sup>.

Однак на практиці не завжди на підприємствах заробітна плата виплачується своєчасно, що призводить до зростання заборгованості з оплати праці.

У ст. 175 КК України встановлено:

«1. Безпідставна невплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, –

<sup>1</sup> Див.: Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР.

<sup>2</sup> Див.: Кодекс законів про працю України.

карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

2. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, –

карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

3. Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам»<sup>1</sup>.

У зв'язку з цим все частіше порушуються кримінальні справи за фактом безпідставної невиконання посадовими особами заробітної плати працівникам підприємств і організацій. Тому при розслідуванні кримінальних справ, порушених за ст. 175 КК України, слідчі органи все частіше звертаються до експертних установ з питаннями стосовно доцільності витрачання коштів на виробничі потреби з метою подальшого поступового погашення заборгованості з оплати праці.

При виконанні експертизи необхідно встановити взаємозалежність між витрачанням коштів на потреби виробництва та формуванням відповідного розміру фонду оплати праці; дослідити, яким чином обсяги цього фонду дозволяли проводити поточні виплати та погашати заборгованість із заробітної плати попередніх періодів.

Для встановлення змін фінансового стану підприємств у відповідних звітних періодах необхідно застосувати метод економічного аналізу. Наступним етапом є аналіз підсумків фінансово-господарської діяльності з точки зору джерел формування коштів на оплату праці. Фактичний стан заборгованості за підсумками звітного періоду фінансово-господарської діяльності підприємства встановлюється за допомогою методу документальної перевірки.

Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємств і організацій передбачає встановлення досить великої кількості показників. Експертна практика свідчить про те, що для аналізу доцільно використовувати саме показник рентабельності продукції, який характеризує взаємозв'язок витрат на оплату праці з прибутком від реалізації продукції за певний період і визначається за формулою

$$P_n = \frac{\Pi_{pn}}{C_{pn}} \times 100,$$

де  $\Pi_{pn}$  – прибуток від реалізації продукції за певний період;  $C_{pn}$  – собівартість реалізованої продукції.

<sup>1</sup> Див.: Кримінальний кодекс України : Закон України від 5 берез. 2001 р. № 2341-III [Електронний ресурс]. — Режим доступу : — ЛІГА: ЗАКОН ЕЛІТ. — 29.10.2011.

Джерелами вихідних даних для проведення аналізу є: баланс підприємства (форма № 1) звіт про фінансові результати (форма № 2).

При дослідженні динаміки показника рентабельності продукції  $P_n$  можливі три таких варіанти.

*Перший варіант.* Показник  $P_n$  на початок періоду перевищує цей показник на кінець періоду, що досліджувався. Це свідчить про погіршення рентабельності роботи підприємства, що призведе до збільшення заборгованості з оплати праці за рахунок відсутності нового обсягу коштів на величину заробітної плати, нарахованої в цьому періоді, за наявності заборгованості в попередніх періодах.

*Другий варіант.* Показник  $P_n$  на початок періоду дорівнює показнику на кінець періоду, що досліджувався. При цьому варіанті можлива достатність коштів на виплату поточних нарахувань, але відсутні джерела погашення заборгованості попередніх періодів.

*Третій варіант.* Показник  $P_n$  на кінець періоду перевищує показник на початок періоду, що досліджувався. Цей стан дає можливість не тільки здійснювати виплати поточних нарахувань, а й акумулювати кошти для погашення заборгованості попередніх періодів.

Таким чином, дослідивши динаміку показника рентабельності продукції, можна зробити висновок про ефективність витрачання коштів на виробничу діяльність. Позитивним наслідком інвестування є можливість підприємства виплачувати заробітну плату за наявності обігових коштів на рахунках, а негативним – відсутність фінансової можливості підприємства погашати прострочену та поточну заборгованості із заробітної плати.

## ЭКСПЕРТНАЯ ПРАКТИКА ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРТИЗ, СВЯЗАННЫХ С НЕСВОЕВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

*И. В. Сабадаш*

*Рассмотрены особенности проведения судебно-экономических экспертиз, связанных с финансовой возможностью предприятий и организаций погашать задолженность по выплате заработной платы.*

## EXPERT EXPERIENCE IN EXAMINATIONS OF LATE PAYROLL PAYMENT

*I. V. Sabadash*

*The article deals with the peculiarities of forensic economic examinations of financial capacity of enterprises and organizations to discharge payroll debts.*