

https://zmina.info/articles/chi_dopomozhe_khimichna_kastracija_pedofiliv_bor_otisjia_zi_statevimi_zlochunami_proti_ditej/

2. Левенець І. В. Судова психіатрія: навч. посіб. /Тернопіль: Тернопіль. акад.народ. госп-ва. Економічна думка. 2005. 275 с.

3. Арефіна Н. М. Психологічні аспекти оцінки показів дитини у кримінальному провадженні. Природа обману та фантазії. *Теорія і практика судової експертизи* : матеріали круглого столу (Київ, 12 трав. 2016 р.). Київ: НАВС, ННПФЕКП, 2016. С. 9-11.

4. Федорова О. А., Бондаровська В. М., Юр Ю. Шляхи практичного вирішення деяких проблемних аспектів експертної практики при роботі з неповнолітніми. *Проблемні аспекти експертної практики* : матеріали круглого столу (Київ, 4 груд. 2014 р.). Київ: НАВС, ННПФЕКП, 2014. С. 295-297.

5. Розділ IV. Злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості особи (ст.152-156). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://meo.info/матеріал/розділ-iv-злочини-проти-статевої-свободи-та-статевої-недоторканості-особи-ст152-156>

6. Авраменко С. М. Використання міжнародного досвіду у боротьбі з розбещенням неповнолітніх. *Сучасний стан криміналістичного забезпечення досудового розслідування*: матеріали круглого столу (Київ, 20 квіт. 2017 р.): Київ: НАВС, ННПФЕКП, 2017. С. 5-7.

Фесенко Олена Сергіївна,

старший судовий експерт сектору економічних досліджень відділу товарознавчих, гемологічних, економічних, будівельних, земельних досліджень та оціночної діяльності Запорізького науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України

ПРОВЕДЕННЯ СУДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЩОДО НАРАХУВАННЯ ТА ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Оплата праці є основним джерелом доходів працівників, адже її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. Правильна організація оплати праці зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва. Тобто, одним із головних стимулюючих факторів трудової діяльності робітників в Україні та одним із основних показників оцінки ефективності роботи підприємства є заробітна плата.

Оплата праці в Україні регулюється Конституцією України [1], Законом України «Про оплату праці» [2], Кодексом законів про працю України [3], Податковим кодексом України [4] та низкою інших нормативно-правових актів.

Так, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується (згідно норм статті 1 Закону України «Про оплату праці» та статті 94 Кодексу законів про працю України) [2, 3].

Відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці», до структури заробітної плати належить: основна заробітна плата (встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців); додаткова заробітна плата (включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); інші заохочувальні та компенсаційні виплати (до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми) [2].

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. При цьому розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника (стаття 24 Закону України «Про оплату праці») [2].

Згідно вимог статті 43 Конституції України, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1].

Відсутність на підприємстві належного контролю за оформленням та обліком документів із заробітної плати, дає можливість нечесним працівникам бухгалтерії розкрадати грошові кошти, як приклад: навмисне зазначення іншого або перекрученого реєстраційного коду працівника може створити умови для нарахування і переведення на особовий рахунок у банку коштів особам, яким вони не належать (бухгалтерам та ін.). Тому одним із численних запитань які ставляться на вирішення судової економічної

експертизи є нарахування та виплата заробітної плати певним працівникам підприємства.

При проведенні судової економічної експертизи та вирішенні запитань щодо нарахування та виплати заробітної плати, судовий експерт використовує методи документальної перевірки (перевірка документів за формою та змістом, арифметична перевірка та нормативна перевірка), зіставлення (контрольне звірення), узагальнення результатів експертизи та досліджує наступні документи: колективний договір підприємства, накази про прийом на роботу, накази про премії, накази про відпустки, таблиць обліку використання робочого часу, штатний розпис, розрахунково-платіжні відомості, розрахункові листи працівників, інше.

Так, у першу чергу, судовий експерт досліджує колективний договір (для визначення форми і системи оплати праці, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород, строків виплати заробітної плати на підприємстві), потім, співставляє дані відображені у таблиці обліку використання робочого часу з даними зазначеними у наказах про преміювання, у розрахунково-платіжних відомостях та оборотно-сальдових відомостях по субрахункам № 661 «Розрахунки за заробітною платою», № 301 «Готівка в національній валюті». Тим самим, експерт-економіст перевіряє правильність нарахування заробітної плати, утримань з неї та суми заробітної плати що підлягає виплаті.

Документальним підтвердженням отримання (виплати) заробітної плати певним працівником є рух коштів по картковому рахунку даного працівника (у разі виплати заробітної плати у безготівковій формі), касова книга підприємства та видаткові касові ордери (у разі виплати заробітної плати у готівковій формі).

Зазначимо, що до початку січня 2016 р. із заробітної плати утримувались наступні обов'язкові податки і збори:

- військовий збір (з серпня 2014 року) – у розмірі 1,5%;
- єдиний соціальний внесок (далі – ЄСВ) у розмірі 3,6% (для фізичних осіб, які працюють на умовах трудового договору), у розмірі 2,6% (для фізичних осіб, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими договорами) та у розмірі 2,85% (для найманих працівників-інвалідів, які працюють на підприємствах УТОГ, УТОС);

- податок на доходи фізичних осіб (з серпня 2014 року по грудень 2015 року) у розмірі 15%, який утримувався з суми нарахованої заробітної плати зменшеної на суму утриманого із заробітної плати працівника ЄСВ.

Починаючи з січня 2016 року, обов'язкові утримання із заробітної плати дещо змінилися:

- військовий збір у розмірі 1,5%;
- податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18%.

Що стосується ЄСВ, то з 1 січня 2016 року наймані працівники та фізичні особи-непідприємці, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами, не є платниками ЄСВ. ЄСВ з доходів, що

включаються до бази нарахування ЄСВ, сплачують тільки суб'єкти господарювання, які виплачують такі доходи.

Розглянемо приклад нарахування та виплати заробітної плати.

Приклад: працівником підприємства Івановим І.І. відпрацьовано у липні 2019 року 21 робочий день на умовах трудового договору, згідно штатного розпису посадовий оклад працівника за повний відпрацьований місяць складає 5 100,00 грн, відповідно до наказу № 1 від 28.07.2019 розмір премії за місяць по працівнику складає 100% від окладу за фактично відпрацьований час, умовами колективного договору підприємства передбачається, що із заробітної плати працівників щомісяця утримуються внески до профспілки у розмірі 1% від нарахованої заробітної плати.

Згідно колективного договору, який діяв на підприємстві протягом 2019 року заробітна плата на підприємстві виплачується два рази на місяць (за першу та другу половину місяця): за першу половину – до 15 числа поточного місяця, за другу половину – до 31 числа поточного місяця.

Відповідно до даних табеля обліку використання робочого часу, у липні 2019 року кількість робочих днів складала 23 дні, працівником відпрацьовано 21 робочий день (11 днів: з 01.07.2019 по 15.07.2019 та 10 днів: з 16.07.2019 по 29.07.2019), 2 дні (з 30.07.2019 по 31.07.2019) без збереження заробітної плати.

Розрахуємо суму заробітної плати за першу половину місяця:

– посадовий оклад працівника за 11 робочих днів складає 2 439,13 грн (5100,00 грн : 23 р.д. x 11 р.д.);

– всього нараховано за першу половину місяця 2 439,13 грн;

– із нарахованої заробітної плати всього утримано 475,63 грн, у т.ч:

– військовий збір у сумі 36,59 грн (2 439,13 грн x 1,5%);

– податок на доходи фізичних осіб у сумі 439,04 грн (2 439,13 грн x 18%);

– сума до виплати за першу половину місяця складає 1 963,50 грн (2 439,13 грн – 475,63 грн).

При дослідженні розрахунково-платіжної відомості за липень 2019 року та оборотно-сальдової відомості по субрахунку № 661 «Розрахунки за заробітною платою» по працівнику Іванову І. І., експертом було встановлено, що Іванову І. І. нараховано премію у розмірі 50% від окладу за фактично відпрацьований час. Згідно розрахунково-платіжної відомості сума премії становить 2 328,26 грн, сума нарахованої заробітної плати за місяць складає 6 984,78 грн, сума утримань складає 1 431,88 грн, сума заробітної плати що підлягає виплаті становить 5 552,90 грн. Згідно руху коштів по картковому рахунку Іванова І. І., на даний рахунок зараховано заробітну плату 15.07.2019 у сумі 1 963,50 грн, 31.07.2019 у сумі 3 589,40 грн. При цьому, відповідно до наказу про преміювання № 1 від 28.07.2019 розмір премії повинен становити 100% від окладу за фактично відпрацьований час, що суперечить даним відображеним у розрахунково-платіжній відомості та оборотно-сальдовій відомості № 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Отже, розрахуємо суму заробітної плати за другу половину місяця, відповідно до наданих на дослідження експертові документів:

– посадовий оклад працівника за 10 робочих днів (з 16.07.2019 по 29.07.2019) складає 2 217,39 грн (5100,00 грн :23 р.д. x 10 р.д.);

– розмір премії за липень 2019 року становить 4 656,52 грн (100% від посадового окладу за 21 р.д.);

– всього нараховано заробітної плати за другу половину місяця 6 873,91 грн (2 217,39 грн + 4 656,52 грн).

– із нарахованої заробітної плати всього утримано 1 433,54 грн, у т.ч.:

– військовий збір у сумі 103,11 грн (6 873,91 грн x 1,5%);

– податок на доходи фізичних осіб у сумі 1 237,30 грн (6 873,91 грн x 18%);

– внески до профспілки у сумі 93,13 грн ((2 439,13 грн + 6 873,91 грн) x 1%);

– сума до виплати за другу половину місяця складає 5 440,37 грн (6 873,91 грн – 1 433,54 грн).

Загалом за місяць:

Нараховано заробітну плату у розмірі 9 313,04 грн (2 439,13 грн + 6 873,91 грн)

Утримано із заробітної плати у сумі 1 909,17 грн, у т.ч.:

– військовий збір 139,70 грн (36,59 грн + 103,11 грн);

– податок на доходи фізичних осіб 1 676,34 грн (439,04 грн + 1 237,30 грн);

– внески до профспілки 93,13 грн.

Сума до виплати 7 403,87 грн, у т.ч.:

– за першу половину у розмірі 1 963,50 грн;

– за другу половину – 5 440,37 грн.

Отже, за результатами проведеного дослідження, експертом встановлено, що по працівнику підприємства Іванову І.І. за липень 2019 р. занижено суму нарахованої заробітної на 2 328,26 грн та виплаченої заробітної плати – на 1 850,97 грн.

Таким чином, для вирішення запитань, щодо нарахування та виплати заробітної плати, на дослідження експерту-економісту необхідно надати: колективний договір підприємства, накази про прийом на роботу, накази про премії, накази про відпустки, таблиць обліку використання робочого часу, штатний розпис, розрахунково-платіжні відомості, розрахункові листи працівників, оборотно-сальдові відомості по субрахункам № 661 «Розрахунки за заробітною платою», № 301 «Готівка в національній валюті», рух коштів по картковому рахунку певного працівника, касову книгу та видаткові касові ордери до неї та інше (перелік документів не є вичерпним). У свою чергу, експерт-економіст має ретельно перевірити правильність відображення в обліку розрахунків з нарахування, утримань і виплати заробітної плати та відповідність даних розрахунків вимогам законодавства, що діяло на момент здійснення операцій з оплати праці.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996. Дата оновлення: 21.02.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#n4303> (дата звернення: 23.10.2019).
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Дата оновлення: 01.01.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 23.10.2019).
3. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 25.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 23.10.2019).
4. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. Дата оновлення: 20.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#n8575> (дата звернення: 23.10.2019).

Фролов Сергій Олександрович,
здобувач вищої освіти другого
(магістерського) рівня факультету
підготовки, перепідготовки та
підвищення кваліфікації працівників
податкової міліції Університету
Державної фіскальної служби
України

СУДОВІ ЕКСПЕРТИЗИ ПРИ РОЗСЛІДУВАННІ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ (ВІДМИВАННЯ) ДОХОДІВ, ОДЕРЖАНИХ ЗЛОЧИННИМ ШЛЯХОМ

Судову експертизу в криміналістичній літературі прийнято розглядати як форму застосування спеціальних знань при розслідуванні злочинів, або, як процесуальну слідчу (розшукову) дію, для проведення якої необхідні наукові, технічні та інші спеціальні знання, тобто експертиза – це дослідження для вирішення питань, що вимагають спеціальних знань.

У кримінальній процесуальній діяльності, спеціальні знання використовуються у двох основних формах: у разі залучення спеціалістів під час окремих слідчих (розшукових) та судових дій; в межах проведення експертизи.

Відповідно до ч. 1 ст. 242 Кримінального процесуального кодексу України, експертиза проводиться експертною установою, експертом або експертами, яких залучають сторони кримінального провадження або слідчий суддя за клопотанням сторони захисту у випадках та порядку, передбачених статтею 244 цього Кодексу, якщо для з'ясування обставин, що