

Правовой разбор: проставление подписи за работника в платёжном (расчётно-платёжном) документе, порядок обжалования и возможная ответственность

1. Краткая постановка вопроса

Работнику выплачена премия в размере 200 рублей, при этом деньги переданы не лично ему, а через третьих лиц; в платёжном (кассовом/расчётно-платёжном) документе работник не расписывался и с его содержанием не ознакомлен, из чего он делает вывод, что подпись за него проставило иное лицо. Требуется установить: (а) образует ли проставление подписи за работника в платёжном документе состав правонарушения (уголовного — ст. 292 или ст. 327 УК РФ, либо административного — гл. 15, 5.27 КоАП РФ) или это дисциплинарный проступок; (б) в какой орган (ГИТ, прокуратура, полиция, СК России, суд) следует обратиться и что произойдёт по итогам обращения; (в) вправе ли работник требовать ознакомления с платёжными документами и расчётным листком (ст. 136, 62 ТК РФ).

2. Юридически значимые обстоятельства, подлежащие установлению (исходная рамка разбора)

До квалификации необходимо зафиксировать пять фактических параметров — именно от них зависит, какая из версий (раздел 3) применима:

- 1. Вид документа.** Это мог быть: расчётно-платёжная ведомость (унифицированная форма Т-49), платёжная ведомость (Т-53), расходный кассовый ордер (КО-2), расчётная ведомость (Т-51) или расчётный листок (ст. 136 ТК РФ). Правовой режим документов различен (см. пп. 3.2, 3.5).
- 2. Кто именно проставил подпись.** Работник кадровой службы, бухгалтер, кассир, руководитель, либо «третье лицо», передававшее деньги (не работник работодателя). Это определяет наличие специального субъекта (ст. 292 УК РФ) и возможности дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ).

3. **Организационно-правовой статус работодателя.** Коммерческая организация (ООО, АО), государственное/муниципальное учреждение, орган власти — от этого напрямую зависит применимость ст. 292 УК РФ (см. п. 3.3).
4. **Фактическое получение денег.** Деньги до работника дошли (200 руб. получены) либо не дошли/дошли частично — определяет наличие хищения (п. 3.7) и задолженности (ст. 236 ТК РФ).
5. **Выдавался ли расчётный листок.** Ст. 136 ТК РФ обязывает работодателя письменно извещать каждого работника о составных частях зарплаты, размерах и основаниях удержаний и общей сумме к выплате при каждой выплате зарплаты (в т.ч. в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ — источник 13).

Оговорка по источникам. Приведённые в подборке тексты ст. 327 УК РФ (источники 4 и 16) воспроизводят **редакцию до Федерального закона от 26.07.2019 № 209-ФЗ** (в ней ч. 2 предусматривала «неоднократность», а ч. 3 — «использование заведомо подложного документа»). Действующая редакция — та, что приведена в источнике 6 (источник 2 = сам ФЗ № 209-ФЗ; диспозиция ч. 1–3). При подготовке процессуальных документов ссылаться нужно исключительно на действующую редакцию; точный текст ч. 4–6 действующей ст. 327 УК РФ подлежит сверке по официальному опубликованию.

3. Раздел I. Квалификация проставления подписи за работника в платёжном документе

3.1. Стержневой вопрос: является ли документ «официальным документом, предоставляющим права или освобождающим от обязанностей»

Конструкция ч. 1 ст. 327 УК РФ (действующая редакция) требует совокупности признаков: (1) официальный документ; (2) **предоставляющий права или освобождающий от обязанностей**; (3) подделка либо сбыт; (4) цель использования (для подделки).

Разъяснения по предмету преступления даны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.12.2020 № 43 «О некоторых вопросах судебной практики по уголовным делам о преступлениях, предусмотренных статьями 324–327.1 УК РФ» (точную нумерацию пунктов необходимо сверить по

официальному тексту — ниже приведены содержательные позиции, а не постраничные ссылки):

- официальным признаётся документ, удостоверяющий факты и события, имеющие юридическое значение, составленный с соблюдением установленной формы и реквизитов и исходящий от надлежащего субъекта (органа власти, организации, должностного лица);
- подделка может быть как полной (изготовление документа целиком), так и частичной, включая **интеллектуальный подлог** — изготовление документа с ложным содержанием на подлинном бланке / внесение в подлинный документ заведомо ложных сведений. Проставление чужой подписи в графе «получил» — типичный интеллектуальный подлог, поскольку документ удостоверяет факт, которого не было (получение денег конкретным лицом);
- по ст. 327 УК РФ квалифицируются деяния в отношении документов, служащих подтверждением прав или основанием освобождения от обязанностей; применительно к первичным учётным документам этот признак оценивается судами **не единообразно** (см. две конкурирующие позиции ниже).

Здесь и возникает развилка, которую необходимо изложить в двух вариантах.

Позиция 1 (документ является официальным, предоставляющим права/освобождающим от обязанностей). Расчётно-платёжная (платёжная) ведомость — первичный учётный документ (ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте»), подтверждающий факт выдачи заработной платы. Подпись получателя: (а) освобождает работодателя от обязанности выплатить соответствующую сумму (т.е. «освобождает от обязанностей») и (б) удостоверяет право работника на полученную сумму. Следовательно, признак «предоставляет права или освобождает от обязанностей» присутствует, и подделка подписи образует объективную сторону ч. 1 ст. 327 УК РФ. Такая логика лежит в основе значительного числа приговоров по делам о проставлении подписей за других лиц в ведомостях (в т.ч. в совокупности с хищением по ст. 159, 160 УК РФ), а также в основе квалификации по ст. 292 УК РФ при наличии специального субъекта.

Позиция 2 (документ не является документом, предоставляющим права). Ведомость фиксирует уже совершённый факт расчёта, сама по себе она не наделяет работника новыми правами и не создаёт обязанностей — расчётные отношения возникают из трудового договора и ст. 129, 136 ТК РФ. Сторонники этой позиции указывают, что первичные учётные и кассовые документы не относятся к документам, «предоставляющим права», а значит, подделка подписи в них не образует состава ст. 327 УК РФ и может

оцениваться только как дисциплинарный проступок / нарушение правил ведения бухгалтерского и кассового учёта. Судебная практика по таким делам неоднородна, значительная часть дел прекращается на доследственной стадии.

Применимость каждой позиции: Позиция 1 применяется, когда поддельная подпись стала способом завладения денежными средствами (работник денег не получал, а ведомость закрыта как «выданные»), либо когда подделка носила системный характер и повлекла существенные последствия. Позиция 2 применяется, когда деньги фактически дошли до работника, а подпись проставлена «для порядка»/для закрытия ведомости, и иного ущерба нет — именно такая конфигурация описана в вопросе.

Практический вывод по п. 3.1. При сумме 200 руб. и фактическом получении денег работником признак «предоставления прав/освобождения от обязанностей» окажется спорным, а общественная опасность — минимальной (см. п. 3.4). Вместе с тем факт подделки подписи (интеллектуальный подлог в первичном учётном документе) должен быть зафиксирован письменно, поскольку он имеет самостоятельное значение для ГИТ, налогового органа и внутреннего разбирательства.

3.2. Версия А: подделка официального документа (ч. 1 ст. 327 УК РФ)

Элементы состава: - **Субъект** — общий, любое вменяемое лицо с 16 лет. То есть подойдёт и бухгалтер, и кадровик, и «третье лицо», передававшее деньги, — в отличие от ст. 292 УК РФ специальный субъект здесь не требуется (см. п. 3.3). - **Объективная сторона** — подделка официального документа, предоставляющего права или освобождающего от обязанностей, в целях его использования **либо** сбыт такого документа. - **Субъективная сторона** — прямой умысел и специальная цель — использование подделанного документа (для подделки). Цель использования здесь усматривается: ведомость с подписью предъявляется в бухгалтерию/кассу как отчётный документ. - **Санкция ч. 1 ст. 327 УК РФ** — ограничение свободы до 2 лет, либо принудительные работы до 2 лет, либо арест до 6 месяцев, либо лишение свободы до 2 лет.

Дополнительные части ст. 327 УК РФ (действующая редакция): ч. 3 — приобретение, хранение, перевозка в целях использования или сбыта либо использование заведомо поддельных паспорта, удостоверения или иного официального документа (санкция — ограничение свободы до 1 года, принудительные работы до 1 года, лишение свободы до 1 года); ч. 4 — те же

деяния группой лиц по предварительному сговору/организованной группой либо в целях совершения преступления/сокрытия преступления. К самой подписи за работника применима именно ч. 1 (подделка), а не ч. 3 (использование) — использование возможно лишь в случае, если лицо затем предъявило этот документ.

Процессуальная сторона. Уголовные дела о преступлении, предусмотренном ст. 327 УК РФ, отнесены к подсудности дознавателей органов внутренних дел (ч. 3 ст. 150 УПК РФ), следовательно заявление подаётся в территориальный орган МВД по месту совершения деяния.

Сроки давности. Ч. 1 ст. 327 УК РФ — преступление небольшой тяжести; срок давности привлечения к уголовной ответственности — 2 года со дня совершения (п. «а» ч. 1 ст. 78 УК РФ).

Практический вывод по версии А. При стоимости «предмета» 200 руб., отсутствии реального ущерба и фактическом получении денег работником возбуждение уголовного дела маловероятно: по результатам проверки в порядке ст. 144 УПК РФ с высокой вероятностью будет вынесено постановление об отказе в возбуждении уголовного дела по п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ (отсутствие состава) либо со ссылкой на ч. 2 ст. 14 УК РФ (малозначительность). Однако **сам факт подачи заявления** имеет значение: он фиксирует позицию работника (деньги получал по документу, в котором подпись ему не принадлежит), что защищает его при возможных спорах о недостатке/неполучении сумм.

3.3. Версия В: служебный подлог (ст. 292 УК РФ) — только при специальном субъекте

Диспозиция (действующая редакция, источник 5): внесение должностным лицом, а также государственным служащим или муниципальным служащим, **не являющимся должностным лицом**, в официальные документы заведомо ложных сведений, равно внесение исправлений, искажающих их действительное содержание, совершённые из корыстной или иной личной заинтересованности.

- **Ч. 1 ст. 292 УК РФ** — штраф до 80 000 руб. или в размере дохода за период до 6 месяцев, обязательные работы до 480 часов, исправительные работы до 2 лет, принудительные работы до 2 лет, арест до 6 месяцев, лишение свободы до 2 лет.
- **Ч. 2 ст. 292 УК РФ** — те же деяния, повлёкшие существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства: штраф от 100 000 до 500 000

руб. (или доход за период от 1 до 3 лет), принудительные работы до 4 лет с лишением права занимать определённые должности до 3 лет или без такового, лишение свободы до 4 лет с аналогичным дополнительным наказанием.

Ключевое ограничение — круг субъектов. Должностное лицо определяется примечанием 1 к ст. 285 УК РФ. В него входят лица, выполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, государственных корпорациях (компаниях), публично-правовых компаниях, фондах, а также в Вооружённых Силах РФ и других формированиях. **Обычное ООО/АО (с частной формой собственности) в этот перечень не входит.** Следовательно:

- если работодатель — **частная коммерческая организация**, ст. 292 УК РФ к её бухгалтеру, кадровику или кассиру **неприменима**; деяние в лучшем случае квалифицируется по ч. 1 ст. 327 УК РФ (см. п. 3.2) или как дисциплинарный проступок/административное нарушение;
- если работодатель — **государственный (муниципальный) орган, учреждение, государственная корпорация**, ст. 292 УК РФ применима при наличии корыстной или иной личной заинтересованности. В нашем кейсе «иная личная заинтересованность» могла выражаться в желании надлежаще закрыть ведомость, избежать замечаний руководства, скрыть нарушение порядка выдачи денег;
- ст. 292.1 УК РФ (незаконная выдача паспорта, внесение ложных сведений в документы) — к данной ситуации не относится.

Разграничение ст. 292 и ст. 327 УК РФ. По общему правилу при конкуренции подлог, совершённый специальным субъектом в отношении официального документа, квалифицируется по ст. 292 УК РФ как более специальной норме (указание на это содержится в самой ч. 1 ст. 292 УК РФ через оговорку «при отсутствии признаков преступления, предусмотренного частью первой статьи 292.1 настоящего Кодекса», а также в разъяснениях Пленума о разграничении подлога и подделки).

Подследственность и сроки. Уголовные дела по ст. 292 УК РФ отнесены к подследственности следователей Следственного комитета РФ (п. 1 ч. 2 ст. 151 УПК РФ). Ч. 1 ст. 292 УК РФ — небольшой тяжести (срок давности 2 года, п. «а» ч. 1 ст. 78 УК РФ); ч. 2 — средней тяжести (срок давности 6 лет, п. «б» ч. 1 ст. 78 УК РФ).

Практический вывод по версии В. Версия «работает» только при государственном/муниципальном статусе работодателя и доказуемой личной

заинтересованности. В бюджетной сфере это увеличивает риск реальной проверки, но при сумме 200 руб. и отсутствии ущерба перспектива возбуждения дела остаётся низкой (в том числе из-за малозначительности — ч. 2 ст. 14 УК РФ).

3.4. Версия С: состава преступления нет (малозначительность; документ не официальный; отсутствие заинтересованности)

Основания для этой версии:

- **Ч. 2 ст. 14 УК РФ** — не является преступлением действие (бездействие), хотя формально и содержащее признаки состава, но в силу малозначительности не представляющее общественной опасности. При сумме 200 руб., фактическом получении работником денег и отсутствии чьего-либо материального ущерба этот аргумент — основной контрдовод защиты и наиболее вероятное основание отказного решения.
- **Отсутствие корыстной/иной личной заинтересованности** (для ст. 292 УК РФ) — если подпись проставлена технически, для закрытия ведомости, при фактической выдаче денег, признак может быть признан недоказанным.
- **Отсутствие цели использования** (для ст. 327 УК РФ) — в ситуации, когда работник получил деньги, а документ оформлен для внутренней отчётности, защита будет настаивать на отсутствии специальной цели.
- **Оценка документа как неофициального** — см. Позицию 2 в п. 3.1.

Позиция ВС РФ по малозначительности традиционно такова: малозначительность исключает дело только при отсутствии существенного вреда и отсутствии умысла на его причинение; формальное наличие всех признаков состава само по себе не влечёт ответственности (позиция, воспроизводимая в п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 в части разграничения проступка и правонарушения, а также в разъяснениях о малозначительности — точную нумерацию следует сверить при подготовке процессуального документа).

Практический вывод по версии С. Это наиболее вероятный исход по уголовной линии при совокупности «сумма 200 руб. + деньги фактически получены + отсутствие ущерба». Но это не отменяет административной и дисциплинарной линии (пп. 3.5, 3.6).

3.5. Версия D: административная ответственность и нарушения правил учёта

Здесь ответственность наступает **независимо** от уголовной оценки и является наиболее реальным последствием для работодателя и его должностных лиц.

1. Ст. 5.27 КоАП РФ — нарушение трудового законодательства. Ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 2, 4–7 ст. 5.27): предупреждение или штраф на должностных лиц — от 1 000 до 5 000 руб., на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юрлица, — от 1 000 до 5 000 руб., на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. Составы нарушений в нашем кейсе: - **непредоставление расчётного листка** (ч. 1 ст. 136 ТК РФ) — извещение о составных частях зарплаты, размерах и основаниях удержаний и общей сумме обязательно при каждой выплате; отсутствие листка — самостоятельное нарушение; - **несоблюдение порядка выдачи заработной платы** — ч. 5 ст. 136 ТК РФ (в приведённой редакции): «Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором». Передача премии «через третьих лиц» без законного или договорного основания этому правилу противоречит; - **невыдача копий документов, связанных с работой**, в течение 3 рабочих дней (ст. 62 ТК РФ) — также влечёт применение ст. 5.27 КоАП РФ. Срок давности привлечения по ст. 5.27 КоАП РФ — 1 год со дня совершения административного правонарушения (ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ — специальный годичный срок для нарушений законодательства РФ о труде).

2. Ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте». Каждый факт хозяйственной жизни оформляется первичным учётным документом (ч. 1 ст. 9), при этом **не допускается принятие к бухгалтерскому учёту документов, которыми оформляются не имевшие места факты хозяйственной жизни, в том числе лежащие в основе мнимых и притворных объектов бухгалтерского учёта** (ч. 7 ст. 9). Ведомость с подписью, проставленной за работника, документирует факт, которого в части подписи не было, — прямое отступление от ч. 7 ст. 9. Ответственность — **ст. 15.11 КоАП РФ** (грубое нарушение требований к бухгалтерскому учёту, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчётности): штраф на должностных лиц; при повторном совершении — штраф в повышенном размере либо дисквалификация (точные размеры подлежат сверке по действующей редакции ст. 15.11 КоАП РФ).

3. Ст. 15.1 КоАП РФ — нарушение порядка работы с денежной наличностью и порядка ведения кассовых операций. Применимость зависит от того, имело ли место неоприходование (неполное оприходование) наличных денег в кассу, несоблюдение порядка хранения и т.п. Санкция — штраф на должностных лиц и на юридических лиц (размер подлежит сверке по действующей редакции). Порядок выдачи наличных денег, включая оформление платёжных/расчётно-платёжных ведомостей и подтверждение выдачи подписью получателя, установлен Указанием Банка России от 11.03.2014 № 3210-У «О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощённом порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства» (п. 6.1–6.5; точная нумерация пунктов подлежит сверке с действующей редакцией).

4. Формы первичных документов. Унифицированные формы по учёту труда и его оплаты (Т-49, Т-51, Т-53) утверждены Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1. С 01.01.2013 формы первичных учётных документов определяет руководитель экономического субъекта (ч. 4 ст. 9 Федерального закона № 402-ФЗ), однако большинство организаций продолжают применять унифицированные формы, и в этих формах графа «подпись получателя» обязательна.

5. Налоговые последствия (риск для работодателя). Расходы на оплату труда признаются в налоговом учёте при документальном подтверждении (ст. 252 НК РФ), а искажение сведений о фактах хозяйственной жизни влечёт применение ст. 54.1 НК РФ. Ведомость с поддельной подписью не подтверждает фактическую выдачу денег — это самостоятельный налоговый риск организации, который налоговый орган вправе вменить при проверке.

6. Ст. 13.20 КоАП РФ (нарушение правил хранения, комплектования, учёта или использования архивных документов) — наступает при ненадлежащем хранении/учёте первичных документов, включая ведомости; применимо как «сопутствующий» состав.

7. Ст. 19.23 КоАП РФ (подделка документов, их использование, передача либо сбыт) — теоретически возможный состав, однако его применимость именно к подписи за работника в расчётно-платёжной ведомости неочевидна и в практике по трудовым спорам встречается редко; требует отдельной проверки по действующей редакции и сложившейся практике.

Практический вывод по версии D. Именно эта линия — наиболее рабочая: по жалобе в ГИТ с высокой вероятностью будет зафиксировано нарушение ст. 62, 136 ТК РФ (штраф по ст. 5.27 КоАП РФ на организацию и/или должностное лицо), а при выявлении системного характера подписей — также нарушение ч. 7 ст. 9 Федерального закона № 402-ФЗ (ст. 15.11 КоАП РФ).

3.6. Версия Е: дисциплинарная ответственность виновного работника (независимая линия)

Дисциплинарная ответственность наступает вне связи с уголовной и административной оценкой и является самым «достижимым» для работника результатом, если виновный — работник того же работодателя.

- **Ст. 192 ТК РФ** — замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.
- **Ст. 193 ТК РФ** — до применения взыскания работодатель обязан затребовать письменное объяснение; при отказе составляется акт; взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (не считая времени болезни и отпуска) и не позднее шести месяцев со дня совершения (по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности — двух лет); взыскание может быть обжаловано в ГИТ или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 7 ст. 193 ТК РФ).
- **П. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** — неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания.
- **П. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** — утрата доверия: применяется к работникам, **непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности**, совершившим виновные действия, дающие основание для утраты доверия со стороны работодателя (кассир, подотчётные лица). Для кассира/бухгалтера по кассовым операциям — применимо.
- **П. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** — однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (для руководителя организации/структурного подразделения).

Для инициирования этой линии работник подаёт работодателю письменное заявление о факте проставления подписи за него, требуя проведения проверки и привлечения виновных к ответственности (ст. 22, 192, 193 ТК РФ). Данный документ — базовый: он одновременно запускает внутреннюю проверку и создаёт доказательственную базу для ГИТ и полиции.

Практический вывод по версии Е. При доказанности (заключение служебной проверки, объяснения, акт) виновному работнику реально грозит замечание или выговор, а для кассира/лица, обслуживающего денежные ценности, — постановка вопроса об утрате доверия.

3.7. Версия F: хищение — ст. 159, 160 УК РФ либо ст. 7.27 КоАП РФ

Применимо **только если** деньги (или их часть) до работника фактически не дошли, а ведомость закрыта подписью как «выданные».

- **Ст. 159 УК РФ** (мошенничество) — если завладение произошло путём обмана/злоупотребления доверием; **ст. 160 УК РФ** (присвоение или растрата) — если имущество вверено виновному.
- **Ст. 7.27 КоАП РФ** — мелкое хищение чужого имущества путём кражи, мошенничества, присвоения или растраты при отсутствии признаков указанных преступлений: ч. 1 — при стоимости имущества **не более 1 000 руб.**; ч. 2 — свыше 1 000 руб., но не более 2 500 руб. (точные размеры и санкции подлежат сверке по действующей редакции).
- При сумме 200 руб. уголовная ответственность за хищение исключена — в лучшем случае ч. 1 ст. 7.27 КоАП РФ, и то при доказанном изъятии.

В описанной ситуации деньги работнику переданы (пусть и через третьих лиц), поэтому версия F, скорее всего, не применима. Однако если при разбирательстве выяснится, что из суммы удержано что-либо, либо сумма в документе отличалась от фактически переданной, — эта версия актуализируется.

4. Раздел II. Куда обращаться с жалобой и что произойдёт

4.1. Работодателю (обязательный первый шаг)

Письменное заявление на имя руководителя (в двух экземплярах; на экземпляре работника — входящий номер, дата, подпись принявшего; альтернативно — ценным письмом с описью вложения и уведомлением). Содержание: 1. Сообщение о том, что в платёжном (расчётно-платёжном) документе о выплате премии за соответствующий период подпись работнику не принадлежит; деньги получены (либо не получены) через третьих лиц. 2. Требование о выдаче надлежащим образом заверенных копий документов, связанных с работой, — на основании ст. 62 ТК РФ, **не позднее трёх рабочих дней** со дня подачи заявления, безвозмездно: расчётных листов за периоды выплат; приказа о премировании; выписки/копии платёжной (расчётно-платёжной) ведомости **в части, касающейся работника**; положений об оплате труда и премировании, коллективного договора, ПВТР (в части, применённой к выплате). 3. Требование о проведении проверки по факту

проставления подписи за работника и о привлечении виновных к дисциплинарной ответственности (ст. 22, 192, 193 ТК РФ). 4. Требование о выдаче расчётного листка в порядке ч. 1 ст. 136 ТК РФ и о перерасчёте при выявлении недоплаты (ст. 236 ТК РФ — проценты (денежная компенсация) не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки).

Что произойдёт. Работодатель либо выдаст документы и (возможно) привлечёт виновного к дисциплинарной ответственности, либо проигнорирует/откажет. Любой из вариантов полезен: отказ фиксирует нарушение ст. 62 ТК РФ и является основанием для обращения в ГИТ.

4.2. Государственная инспекция труда (ГИТ) — основной орган

Основание компетенции: ст. 356, 357 ТК РФ (надзор за соблюдением трудового законодательства), Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном надзоре в Российской Федерации».

Что рассматривает: нарушения ст. 62 ТК РФ (невыдача копий документов), ч. 1 ст. 136 ТК РФ (непредоставление расчётного листка), ч. 5 ст. 136 ТК РФ (выплата не непосредственно работнику), п. 4–6 ст. 84.1 ТК РФ (порядок оформления и выдачи документов при прекращении трудового договора). **Не рассматривает** индивидуальные трудовые споры о размере выплат по существу (они — в компетенции суда, ст. 381, 391 ТК РФ), но по итогам проверки вправе выдать предписание об устранении нарушений и составить протокол по ст. 5.27 КоАП РФ, а также **направить материалы в правоохранительные органы при обнаружении признаков преступления** (ст. 357 ТК РФ).

Как подать: лично/почтой в территориальную государственную инспекцию труда, а также через сервис Роструда «Онлайнинспекция.рф» либо через портал Госуслуг. Обращение рассматривается в порядке Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», ст. 12 — 30 дней (с возможностью продления).

Что произойдёт: при подтверждении нарушений — предписание об устранении и протокол об административном правонарушении (ст. 5.27 КоАП РФ) в отношении организации и/или должностного лица; при выявлении признаков преступления — передача материалов в МВД/СК России.

4.3. Прокуратура

Основание: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10 (рассмотрение обращений), ст. 21, 22 (надзор

за соблюдением законов), ст. 26, 27 (меры прокурорского реагирования: представление, постановление о направлении материалов в следственный орган/орган дознания), п. 2 ч. 2 ст. 37 УПК РФ — право прокурора в ходе досудебного производства по уголовному делу направлять материалы для проверки.

Что рассматривает: нарушения работодателем трудового законодательства, а также факты подделки документов (ст. 292, 327 УК РФ). Прокуратура — универсальный «канал» с двумя эффектами: (а) может провести проверку соблюдения трудового законодательства и внести представление, (б) может переадресовать материалы в МВД или СК России для решения вопроса о возбуждении уголовного дела.

Что произойдёт: мотивированный ответ в течение 30 дней (ст. 59-ФЗ); при наличии оснований — акт прокурорского реагирования либо передача материалов по подследственности.

4.4. Полиция (МВД) — если ставится вопрос об уголовной ответственности по ст. 327 УК РФ

Основание: ст. 141 УПК РФ (заявление о преступлении в устной или письменной форме), ст. 144 УПК РФ (порядок рассмотрения сообщения: проверка в срок 3 суток, продлеваемый до 10 суток, при необходимости проведения документальных проверок — до 30 суток), ст. 145 УПК РФ (виды решений), ст. 148 УПК РФ (отказ в возбуждении уголовного дела), ст. 12 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».

Что произойдёт: регистрация в КУСП, доследственная проверка (обычно — запрос документов у работодателя, объяснения). Решения: возбуждение дела (маловероятно при сумме 200 руб.), отказ в возбуждении (наиболее вероятно), передача по подследственности. Постановление об отказе может быть обжаловано прокурору (ст. 124 УПК РФ) или в суд в порядке ст. 125 УПК РФ.

4.5. Следственный комитет России — если усматривается ст. 292 УК РФ

Основание: п. 1 ч. 2 ст. 151 УПК РФ (ст. 292 УК РФ — подследственность следователей СК России). Имеет смысл, если работодатель — государственный/муниципальный орган или учреждение (см. п. 3.3).

4.6. Профсоюз (при наличии)

Основание: ст. 370–373 ТК РФ (право профсоюзов на осуществление контроля, право запрашивать документы у работодателя). Первичная

профсоюзная организация вправе направить работодателю требование о предоставлении документов и о устранении нарушений.

4.7. Суд (Роскомнадзор — по линии персональных данных)

- **Суд:** ст. 381, 391 ТК РФ — рассмотрение индивидуального трудового спора; ст. 392 ТК РФ — сроки обращения: 3 месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права, и **1 год** — по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других причитающихся сумм (со дня установленного срока выплаты). Бремя доказывания факта выплаты заработной платы лежит на работодателе (ст. 22, 136 ТК РФ во взаимосвязи со ст. 56 ГПК РФ — по сложившейся судебной практике), что при отсутствии подписи работника в ведомости работает в его пользу.
- **Роскомнадзор:** если работодатель отказывает в предоставлении документов, содержащих персональные данные работника, — Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ст. 14 — право субъекта на доступ к своим персональным данным; ст. 20 — порядок и сроки предоставления информации оператором; ст. 23 — контрольные полномочия Роскомнадзора), а также ст. 13.11 КоАП РФ (нарушения при обработке персональных данных) — применимость конкретной части требует сверки по действующей редакции.

4.8. Сводная таблица «орган — предмет — ожидаемый результат»

Орган	Предмет обращения	Ожидаемый результат
Работодатель (заявление)	Проставление подписи за работника, выдача документов, дисциплинарная проверка	Выдача копий документов (ст. 62 ТК РФ), взыскание виновному (ст. 192 ТК РФ) либо отказ (основание для ГИТ)
ГИТ (Онлайнинспекция, Госуслуги)	Ст. 62, 136 ТК РФ; невыдача расчётного листка	Предписание, протокол по ст. 5.27 КоАП РФ; передача материалов в МВД при признаках преступления
Прокуратура	Нарушения трудового законодательства; подделка документов	Акт реагирования либо направление материалов по подследственности
Полиция (МВД)	Ст. 327 УК РФ (ч. 1)	Проверка по ст. 144 УПК РФ; чаще — отказ по п. 2 ч. 1 ст.

Орган	Предмет обращения	Ожидаемый результат
		24 УПК РФ или ч. 2 ст. 14 УК РФ
СК России	Ст. 292 УК РФ (только для государственного/муниципального работодателя)	Проверка, возможное возбуждение дела
Суд	Ст. 62, 136, 236 ТК РФ; перерасчёт, компенсация	Решение об обязанности выдать документы, о взыскании сумм и процентов
Роскомнадзор	Отказ в доступе к своим персональным данным	Предписание, протокол по ст. 13.11 КоАП РФ

5. Раздел III. Право работника на ознакомление с платёжными документами

5.1. Что гарантировано прямо

- 1. Расчётный листок** — при каждой выплате заработной платы работодатель обязан извещать работника в письменной форме о: составных частях зарплаты за период; размерах иных начисленных сумм, включая денежную компенсацию за нарушение сроков выплат; размерах и основаниях удержаний; общей денежной сумме к выплате (ч. 1 ст. 136 ТК РФ). Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).
- 2. Копии документов, связанных с работой** — по письменному заявлению, не позднее трёх рабочих дней, безвозмездно, надлежащим образом заверенные: копии приказа о приёме, приказов о переводах, приказа об увольнении; выписки из трудовой книжки (кроме случаев, когда трудовая книжка не ведётся); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя, **«и другое»** — то есть перечень открыт (ст. 62 ТК РФ в редакции Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ и Федерального закона от 14.07.2022 № 240-ФЗ; источник 7).
- 3. Сведения о трудовой деятельности** — предоставляются в порядке ст. 66.1 и ст. 84.1 ТК РФ; при невозможности выдать трудовую книжку/сведения в день прекращения договора работодатель направляет

уведомление, и с этого момента освобождается от ответственности за задержку (ч. 5, 6 ст. 84.1 ТК РФ; источники 3, 15).

4. **Ознакомление с локальными актами** — при приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с ПВТР, иными ЛНА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ), что охватывает положение о премировании и положение об оплате труда.
5. **Премия** — часть системы оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, соглашениями, ЛНА (ст. 135 ТК РФ); выплата поощрения — ст. 191 ТК РФ. Соответственно, работник вправе запросить приказ о премировании и документ, устанавливающий условия премирования.

5.2. Ограничения и практическая тактика

- **Персональные данные других работников.** Полная копия платёжной (расчётно-платёжной) ведомости содержит данные иных лиц. Работодатель вправе выдать копию **в части, касающейся работника**, — выписку из ведомости в отношении конкретной строки, либо обезличенный документ. Отказ в выдаче документа в части, касающейся самого работника, неправомерен: право на доступ к своим персональным данным обеспечено ст. 14, 20 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ. Формулируйте требование именно так: «выписка из платёжной (расчётно-платёжной) ведомости за период ... в части выплат, произведённых мне, включая графы о начисленной сумме, удержаниях и подписи получателя».
- **Срок.** Три рабочих дня (ст. 62 ТК РФ) — не календарных; отсчёт со дня подачи заявления.
- **Бесплатность.** Плата за копии не взимается (ст. 62 ТК РФ); требование оплаты — самостоятельное нарушение.
- **При отказе.** Фиксируйте отказ (письменный ответ, отметка на втором экземпляре, акт с подписями свидетелей) и приобщайте его к жалобе в ГИТ (ст. 5.27 КоАП РФ) и/или к исковому заявлению (ст. 392 ТК РФ). Дополнительно — обращение в Роскомнадзор по линии персональных данных.
- **Фиксация отсутствия подписи.** Если есть сомнение в том, что ведомость впоследствии будет «дооформлена», направьте письменное заявление в двух экземплярах (или ценным письмом с описью и уведомлением о вручении) — это создаёт независимое доказательство позиции «подпись мне не принадлежит», которое невозможно устранить задним числом.

6. Раздел IV. Что реально грозит виновному лицу: вероятностная оценка

Оценка носит характер правового прогноза и зависит от установленных обстоятельств.

Сценарий	Уголовная ответственность	Административная ответственность	Дисциплинарная ответственность
Подпись проставил работник частной организации; деньги работником получены (описанная ситуация)	Маловероятна: ч. 1 ст. 327 УК РФ формально возможна, но с высокой вероятностью — отказ по п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ либо ч. 2 ст. 14 УК РФ (малозначительность). Ст. 292 УК РФ неприменима (нет специального субъекта)	Реальна: ст. 5.27 КоАП РФ в отношении работодателя/ должностного лица (ст. 62, 136 ТК РФ); при системном характере подписей — ст. 15.11 КоАП РФ (ч. 7 ст. 9 Закона № 402-ФЗ), возможна ст. 15.1 КоАП РФ	Реальна и наиболее достижима: замечание/ выговор по ст. 192 ТК РФ; для кассира/лица, обслуживающего денежные ценности, — постановка вопроса об утрате доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
Подпись проставил работник государственного/ муниципального органа или учреждения	Возможна ст. 292 УК РФ (ч. 1; при существенном нарушении прав — ч. 2), подследственность СК России	Ст. 5.27, 15.11 КоАП РФ	Аналогично + возможны меры по линии противодействия коррупции
Подпись проставило третье лицо, не работник работодателя	Только ч. 1 ст. 327 УК РФ (при согласии с обвинением о цели использования); ст. 292 УК РФ исключена	Ст. 5.27 КоАП РФ — только в отношении работодателя	К третьему лицу неприменима; к работодателю — вопрос о ненадлежащей организации выдачи зарплаты
Часть суммы не дошла до работника	Возможны ст. 159, 160 УК РФ — но при сумме 200 руб. исключены; применяется ч. 1 ст. 7.27 КоАП РФ	Ч. 1 ст. 7.27 КоАП РФ	Взыскание + утрата доверия

Общий вывод. В описанной конфигурации (премия 200 руб., деньги фактически получены, подпись за работника) уголовное преследование виновного лица маловероятно. Реальный и достижимый результат — **административный штраф для работодателя и/или должностного лица по ст. 5.27 КоАП РФ и дисциплинарное взыскание виновному работнику.** Отдельный значимый эффект — **фиксация факта подделки подписи** в документах: это защищает работника от последующих претензий о «получении» сумм, которых он не получал, и создаёт риск для работодателя при налоговых и кассовых проверках (ст. 252, 54.1 НК РФ; ст. 9 Закона № 402-ФЗ).

7. Практический вывод по каждой правовой версии

1. **Ст. 327 УК РФ (ч. 1)** — применима юридически, но практически малоперспективна при сумме 200 руб. и фактическом получении денег; заявление подаётся в полицию, итог — скорее отказное решение. Ценность обращения — документальная фиксация позиции работника.
2. **Ст. 292 УК РФ** — применима только при государственном/муниципальном статусе работодателя; при частной организации исключена в силу примечания 1 к ст. 285 УК РФ.
3. **Состава преступления нет (ч. 2 ст. 14 УК РФ / документ неофициальный)** — наиболее вероятный исход уголовной линии; не отменяет административной и дисциплинарной ответственности.
4. **Административная линия (ст. 5.27, 15.11, 15.1, 13.20 КоАП РФ; ч. 7 ст. 9 Закона № 402-ФЗ; Указание Банка России № 3210-У)** — наиболее рабочая: обращение в ГИТ с высокой вероятностью влечёт фиксацию нарушений ст. 62 и 136 ТК РФ и штраф.
5. **Дисциплинарная линия (ст. 192, 193 ТК РФ; п. 5, 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)** — самый быстрый и реальный результат при виновности работника работодателя.
6. **Право на ознакомление** — обеспечено ст. 136, 62, 66.1, 84.1, 68 ТК РФ и ст. 14, 20 Закона № 152-ФЗ; исполняется в 3 рабочих дня, безвозмездно, в части, касающейся работника; отказ — основание для ГИТ, Роскомнадзора, суда.

Рекомендуемая последовательность действий (кратко)

1. Письменное заявление работодателю: (а) фиксация факта отсутствия подписи; (б) требование копий документов по ст. 62 ТК РФ и расчётных

-
- лиستков по ст. 136 ТК РФ; (в) требование проверки и дисциплинарного разбирательства (ст. 193 ТК РФ). — 1-3 дня.
 - 2. При неудовлетворительном результате — жалоба в ГИТ (Онлайнинспекция.рф / Госуслуги) со ссылками на ст. 62, 136 ТК РФ и просьбой о привлечении к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. — в течение недели.
 - 3. Одновременно — заявление в прокуратуру с просьбой о проверке и о направлении материалов по подследственности. — в течение недели.
 - 4. Параллельно — заявление в территориальный орган МВД о признаках преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 327 УК РФ (с оговоркой о ст. 292 УК РФ, если работодатель — государственная/муниципальная структура). — одновременно.
 - 5. При отказе в выдаче документов или при выявлении недоплаты — иск в суд (ст. 381, 391, 392 ТК РФ; 1 год со дня установленного срока выплаты) с требованием выдачи документов, взыскания недоплаченных сумм и процентов по ст. 236 ТК РФ. Соблюдать годичный срок.
 - 6. При отказе в предоставлении своих персональных данных — отдельное обращение в Роскомнадзор (Закон № 152-ФЗ, ст. 13.11 КоАП РФ).
-

8. Список использованных нормативных источников

Кодексы и федеральные законы Российской Федерации

1. Уголовный кодекс РФ — ст. 14 (ч. 2), 24, 78 (ч. 1 п. «а», «б»), 159, 160, 285 (примечание 1), 292 (ч. 1, 2), 292.1, 327 (действующая редакция — в ред. Федерального закона от 26.07.2019 № 209-ФЗ; ч. 1-3 приведены в источниках 6 и 2/10 подборки).
2. Уголовно-процессуальный кодекс РФ — ст. 37 (ч. 2 п. 2), 124, 125, 141, 144, 145, 148, 150 (ч. 3), 151 (ч. 2 п. 1).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 4.5 (ч. 1), 5.27 (ч. 1), 7.27 (ч. 1, 2), 13.11, 13.20, 15.1, 15.11, 19.23.
4. Трудовой кодекс РФ — ст. 22, 62, 66, 66.1, 68 (ч. 3), 81 (ч. 1 п. 5, 6, 7), 84.1 (ч. 4-6), 129, 135, 136 (ч. 1, 2, 5), 137, 138, 140, 191, 192, 193, 236, 356, 357, 370-373, 381, 391, 392 (в редакциях федеральных законов от 16.12.2019 № 439-ФЗ, от 14.07.2022 № 240-ФЗ, от 15.12.2025 № 474-ФЗ — источники 3, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15).
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ — ст. 56 (распределение бремени доказывания).
6. Налоговый кодекс РФ — ст. 54.1, 252.
7. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» — ст. 9 (ч. 1, 4, 7), 10.
8. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» — ст. 14, 20, 23.
9. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ст. 12.
10. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10, 21,

22, 26, 27. 11. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» — ст. 12. 12. Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном надзоре в Российской Федерации». 13. Федеральный закон от 26.07.2019 № 209-ФЗ «О внесении изменений в статью 327 Уголовного кодекса Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» (источники 2, 10). 14. Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» (источники 3, 8).

Подзаконные акты 15. Указание Банка России от 11.03.2014 № 3210-У «О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощённом порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства» — п. 6.1–6.5 (точная нумерация подлежит сверке с действующей редакцией). 16. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты» (формы Т-49, Т-51, Т-53). 17. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ (см. п. 9); Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ — в части категорий субъектов малого предпринимательства (применительно к упрощённому порядку кассовых операций), с оговоркой о необходимости сверки по действующей редакции.

Акты судебных органов 18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.12.2020 № 43 «О некоторых вопросах судебной практики по уголовным делам о преступлениях, предусмотренных статьями 324–327.1 Уголовного кодекса Российской Федерации» (определение предмета преступления, разграничение подделки и использования подложного документа, понятие официального документа; точная нумерация пунктов подлежит сверке по официальному тексту). 19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — в части вопросов дисциплинарной ответственности и разграничения проступка и правонарушения.

Оговорки о пределах достоверности. Тексты ст. 327 УК РФ, приведённые в источниках 4 и 16 подборки, соответствуют редакции, утратившей силу с 2019 года, и в настоящем разборе не использованы как действующие. Точные размеры санкций по ст. 13.11, 15.1, 15.11, 19.23 КоАП РФ, а также формулировки ч. 4–6 ст. 327 УК РФ и пунктов Указания Банка России № 3210-У подлежат обязательной сверке по официальным публикациям на pravo.gov.ru перед подачей процессуальных документов. Правовая позиция по вопросу о том, является ли платёжная (расчётно-платёжная) ведомость документом, «предоставляющим права или освобождающим от обязанностей» в смысле ст.

327 УК РФ, не является единообразной; в разборе приведены обе конкурирующие позиции с указанием условий их применения.

