

## 2.6. ИСПОЛНЕНИЕ НАКАЗАНИЙ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ. БУХГАЛТЕРСКИЙ АСПЕКТ

Татаров К.Ю., к.э.н., главный бухгалтер

ООО «Группа компаний «ДЕКАРТ», г. Москва

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)

В статье рассматриваются документооборот организации, в которой осуществляется исполнение наказания в виде исправительных и обязательных работ. Акцентируется внимание на трудовом законодательстве. Подробно раскрываются особенности бухгалтерского учета в коммерческой организации, на территории которой отбывает наказание осужденный. Приводятся практические примеры записей в учетных регистрах.

Либерализация системы гражданского общества, новый подход к правам человека вызвали кардинальные изменения в системе исполнения наказаний. За последние 20 лет внесено огромное количество поправок в Уголовный кодекс РФ (УК РФ), направленных на смягчение участи осужденных. В частности, введен мораторий на смертные приговоры. Подверглась корректировке практика вынесения приговоров по экономическим статьям. Все чаще суды применяют меру наказания штрафов, особенно за экономические преступления, противопоставляя ее лишению свободы. Помимо штрафных санкций, российское уголовное законодательство содержит нормы вынесения решений судов о привлечении осужденных к работам.

В соответствии с УК РФ подобные виды наказаний могут применяться по очень многим статьям. В частности, за причинение побоев (ст. 116), клевету (ст. 128.1), нарушение неприкосновенности жилища (ст. 139), мошенничество (ст. 159), воспрепятствование осуществлению избирательных прав или работе избирательных комиссий (ст. 141) и др. В большинстве случаев осуждение к работам не подразумевает изоляцию осужденного от общества. Он продолжает жить в своей семье, в своем жилище, но у него появляются дополнительные обязанности по исполнению трудовых повинностей.

На сегодняшний день судами выносятся следующие решения (в порядке убывания строгости):

- принудительные работы;
- исправительные работы;
- обязательные работы.

### Принудительные работы

Наибольшей строгостью отличаются принудительные работы. Они назначаются судом на период от 2 месяцев до 5 лет (ч. 4 ст. 53.1 УК РФ) и исполняются в специальном учреждении – исправительном центре. Осужденные находятся под постоянным присмотром. Новый подход к подобному виду наказаний осуществлен в Российской Федерации с 1 января 2017 г. Коммерческие организации, в том числе строительные подрядные, как работодатели, к этому процессу не причастны. Поэтому специфика

бухгалтерского учета при исполнении принудительных работ в данной статье не рассматривается.

Количество осужденных к исправительным и обязательным работам приведено в табл. 1.

Как видно из табл. 1, если первоначально в рассматриваемых периодах число осужденных к исправительным и обязательным работам возрастало, то в последние годы наметилась тенденция к снижению подобного показателя. Более того, наличие динамика уменьшения числа осужденных, за которыми осуществляется надзор исполнения наказания. Это может характеризовать процесс смягчения приговоров и применение судами более щадящих видов наказания, например штрафов.

Таблица 1

### ДИНАМИКА ЧИСЛА ОСУЖДЕННЫХ В ПЕРИОД 2011-2016 гг. [1]

Чел.

Год	Вид осуждений		
	всего состоит на учете в уголовно-исполнительной инспекции (УИИ)	в том числе исправительные работы	в том числе обязательные работы
2011	474 127	30 007	21 419
2012	465 740	50 122	21 375
2013	452 767	54 784	22 064
2014	432 674	53 535	21 687
2015	306 448	28 090	24 677
2016	432 092	24 324	29 344

Между тем, наличие в системе исполнения наказаний такого варианта, как привлечение осужденных к труду на предприятиях и в организациях, не входящих в систему Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН), вызывает проблемы бухгалтерского учета, налогообложения и кадрового делопроизводства. Целью настоящей статьи является разработка алгоритма отражения взаимодействия организации-работодателя с заключенными в регистрах бухгалтерского учета и кадрового документооборота. Полученные выводы могут помочь практикующимся бухгалтерам в повседневной работе, а также быть полезным аудиторам при планировании аудита организаций-работодателей.

Строительная площадка представляет собой очень удачное место применения труда осужденных к исправительным и обязательным работам. Здесь всегда можно найти множество рабочих мест, для которых не нужна высокая профессиональная квалификация, но где требуется физическая сила. Поэтому УИИ очень часто заключают договоры об использовании труда осужденных со строительными компаниями. Между тем, строительная площадка является зоной повышенной опасности. Организуя на своей территории процесс исполнения наказаний, строительная компания принимает на себя определенные обязанности, которые способны повлечь за собой обусловленные расходы.

### Исправительные работы

Вторыми по строгости наказания, после принудительных, являются исправительные работы. Данный вид работ назначается судом на срок от 2 ме-

сяцев до 2 лет (ч. 2 ст. 50 УК РФ). Как правило, исправительные работы отбываются осужденным по основному месту работы (ч. 1 ст. 39 Уголовно-исполнительного кодекса РФ, УИК РФ). В подобном подходе имеет место также социальный аспект. В знакомом коллективе сотрудник получает низкооплачиваемую должность, теряет иерархический статус, коллеги становятся в курсе его проблем и т.д. Считается, что совокупность подобных факторов будет способствовать моральному усилению наказания и скорейшему исправлению. При этом осужденный не вправе отказаться от предложенной ему должности и обязан исполнять функции по усмотрению работодателя.

Если осужденный не имел ранее постоянного места работы, то место исполнения исправительных работ будет определять УИИ. При определении осужденному места отбывания наказания инспекция учитывает преступление, за которое он осужден, его место жительства, состояние здоровья, профессию и другие обстоятельства (п. 70 Инструкции по организации исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера без изоляции от общества, утвержденной приказом Министерства юстиции РФ (Минюст РФ) от 20 мая 2009 г. №142). В случае уклонения осужденного от исправительных работ они заменяются лишением свободы.

С точки зрения трудового законодательства исполнение в строительной организации исправительных работ ничем не отличается от обычного кадрового документооборота.

*Пример 1.* Каменщик Васильев, работающий в Обществе с ограниченной ответственностью (ООО) «Строймонтаж», по решению суда признан виновным и приговорен к 1 году исправительных работ с удержанием из заработной платы 20% в доход государства. Так как на момент вынесения приговора Васильев являлся сотрудником строительной организации, то УИИ принимает решение об исполнении исправительных работ в ООО «Строймонтаж». По согласованию с инспектором УИИ Васильеву предложена должность разнорабочего с ежемесячным окладом в 20 тыс. руб.

Учитывая факт отбывания Васильевым исправительных работ на территории организации, с ним необходимо заключить трудовой договор. Однако ранее с ним ранее уже был заключен подобный договор при приеме на должность каменщика. По нашему мнению, возможно два пути развития событий.

Первый заключается в расторжении предыдущего трудового договора и оформлении нового, уже на должность разнорабочего и с понижением заработной платы. Основанием может послужить п. 4 ст. 83 Трудового кодекса РФ, а именно осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Другими словами, исполняя решения суда о назначении сотруднику наказания в виде исправительных работ, работодатель обязан расторгнуть прежний договор. Подобный вариант в полном объеме может пройти в случае приговора, предусматривающего лишение сво-

боды. Но в нашем случае Воробьев остался на свободе и продолжает трудовую деятельность, правда, в другом статусе. Поэтому здесь возможно расторжение договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и оформление нового трудового договора (контракта). Приговаривая нашего сотрудника к исправительным работам, суд четко оговорил срок исполнения наказания. Поэтому решение суда может являться основанием для заключения с Васильевым срочного трудового договора. Но, даже оформив новый трудовой договор, Васильев по-прежнему признается нашим сотрудником и на него распространяются все положения коллективного договора ООО «Строймонтаж». Бухгалтеру организации следует произвести с Васильевым все расчеты, характерные для расторжения трудового договора (контракта) и выплатить все причитающиеся ему суммы.

Второй вариант заключается во внесении изменений в ранее действующий трудовой договор (контракт) в части наименования должности и размера денежного вознаграждения. Основанием здесь будет являться решение суда. При подобном подходе сотрудник сохраняет за собой все индивидуальные права и обязанности, ранее оговоренные в его контракте. Например, за ним могут сохраняться права на корпоративное медицинское страхование, парковку, льготное питание и т.д.

При ежемесячных расчетах в регистрах бухгалтерского учета будут сделаны следующие записи.

Таблица 2

**ЗАПИСИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ**

Руб.

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит	Сумма
Начислена заработная плата Васильеву за прошедший месяц	20	70	20 000
Удержан налог на доходы физических лиц (НДФЛ)	70	68/1	2600
Произведено удержание 20% по решению суда	70	76	3480
Перечислено удержание по решению суда	76	51	3480
Выплачена заработная плата	70	51	14920
Начислены страховые взносы (без учета взносов на травматизм) (22% + 2,9% + 5,1%)	20	69	6 000

По окончании календарного года на Васильева должны быть представлены сведения о стаже в Пенсионный фонд РФ. Это требование истекает из того, что исполнение исправительных работ происходит на рабочем месте, на основании трудового договора, с начислением заработной платы и, соответственно, включается в общий трудовой стаж осужденного. Размер заработной платы в этом случае участвует в расчете пенсионных баллов (коэффициентов), которые заработает Васильев в течение своей трудовой деятельности. Также заработная плата Васильева будет находить свое отражение в расчете по страховым взносам и в расчете 6-НДФЛ. По окончании календарного года на осужденного будет представлена справка по форме 2-НДФЛ.

Принимая во внимание невозможность Васильева отказаться от предложенной работы, он может оказаться на рабочем месте, результаты специальной оценки труда на котором выявили вредные факторы. На строительной площадке это может быть рабочее место, например, маляра или штукатура.

В этом случае на размер заработной платы осужденного должны быть начислены дополнительные страховые взносы в Пенсионный фонд РФ. В отчетности по страховым взносам подобные начисления на доход осужденного должны быть отражены без какой-либо привязки к решению суда. Здесь необходимо отметить факт того, что законодательство не связывает уплату дополнительных взносов с добровольностью или недобровольностью (принудительностью) труда.

Следовательно, если Васильев отбывает наказание на «вредной» должности, исполняет трудовые обязанности полный рабочий день, то у него автоматически включается льготный стаж, дающий право на досрочную пенсию. Если у Васильева в течение трудовой биографии были периоды льготного стажа, то время исправительных работ будет в этом случае суммироваться для начисления досрочного пенсионного содержания.

В практике строительных организаций возможен вариант необходимости перевода осужденного на другую должность. Об этом организация-работодатель обязана проинформировать УИИ. Также в период отбывания исправительных работ осужденному может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 рабочих дней. Отпуск предоставляется работодателем также по согласованию с УИИ. Начисление отпускных выплат в этом случае производится аналогично любым сотрудникам, только за меньшее количество дней.

Соблюдение условий отбывания наказания и исполнение требований приговора администрацией организаций, в которых работают осужденные, контролируют УИИ. Организация-работодатель ежемесячно должна предоставлять в УИИ информацию о количестве отработанных дней / часов осужденным, о начисленной заработной плате, удержанных и перечисленных в бюджет суммах. Неисполнение подобных требований рассматривается как неисполнение решений суда и наказывается в административном порядке.

Инспекция осуществляет контрольную проверку организации, в которой работает осужденный, непосредственно по месту его работы не реже одного раза в 6 месяцев, а в случае назначения наказания менее 6 месяцев – не менее одного раза в течение срока наказания.

Следует иметь в виду, что по окончании срока, установленного судом для отбытия наказания, срочный трудовой договор заканчивает свое действие. В этот момент Васильев становится свободным и от решения суда, и от трудовых обязанностей в нашей организации. И у него появляется право вновь трудоустроиться к нам, в новой должности, и с оформлением нового, уже бессрочного трудового договора (контракта).

Но, в отличие от иных жизненных ситуаций, перевод Васильева на иную должность, вызванный решением суда, не накладывает на строительную организацию обязательство по сохранению за осужденным прежнего места работы. На его место уже может быть принят другой работник. Повторный прием Васильева на работу будет полностью зависеть от решения администрации строительной компании.

### Обязательные работы

Самый мягкий вид наказания из всех ранее рассмотренных. В отличие от исправительных работ, обязательные работы являются бесплатными. Их отработка рассматривается как общественно-полезные работы, в свободное от основной работы (учебной) время. Отработка происходит на объектах, определяемых органами местного самоуправления по согласованию с УИИ. Вместе с тем, допускается отработка обязательных работ и на предприятии, на котором работает осужденный. Обязательные работы назначаются судом в размере от 60 до 480 ч (ч. 2 ст. 49 УК РФ). При этом не более 4 ч в день (п. 2 ст. 49 УК РФ) и не менее 12 ч в неделю (ч. 2 ст. 27 УИК РФ).

Другими словами, если исправительные работы назначаются на определенный срок, то обязательные исчисляются в часах. Следовательно, в таблице учета рабочего времени необходимо проставлять ежедневную отработку осужденным, но при этом соблюдать установленные нормы. Ведь осужденный уже где-то по основному месту работы отработал восемь часов и теперь вынужден отбывать обязательные работы по решению суда.

Но осужденному предоставлено право выбора. Например, он может быть занят на обязательных работах три дня в неделю по четыре часа. Или шесть дней в неделю (полагаем, что в организации работодателе суббота – рабочий день) по два часа. Также возможна отработка в выходные полного восьмичасового дня. Использование труда осужденных в строительной подрядной организации возможно на погрузочно-разгрузочных работах, вывозке строительного мусора, благоустройства территории строительной площадки и возводимого объекта, возведении временных зданий и сооружений и т.д.

В отношении осужденных, злостно уклоняющихся от отбывания обязательных работ, УИИ направляет в суд представление о замене обязательных работ другим видом наказания, например, принудительными работами или лишением свободы. В соответствии со ст. 30 УИК РФ злостно уклоняющимся от отбывания обязательных работ признается осужденный:

- более двух раз в течение месяца не вышедший на обязательные работы без уважительных причин;
- более двух раз в течение месяца нарушивший трудовую дисциплину;
- скрывшийся в целях уклонения от отбывания наказания.

Злостно уклоняющийся от отбывания наказания осужденный, местонахождение которого неизвестно, объявляется в розыск и может быть задержан на срок до 48 ч. Данный срок может быть продлен судом до 30 суток.

При контроле отбывания наказания в виде обязательных работ с проблемами сталкивается и УИИ. Данные проблемы хорошо раскрыты в работе Д.В. Колосапова [3]. В частности, при направлении осужденного на предприятие-работодатель необходимо контролировать наличие у него всех необходимых документов, начиная с общегражданского паспорта. А вот тут-то иногда и возникают проблемы, учитывая огромную дифференциальность осужденных по социальным признакам. В случае возникновения подобных ситуаций у строительной организации при приеме осужденных к работам их решение возможно только с участием сотрудников УИИ.

Применительно к обязательным работам возникают определенные вопросы, касающиеся трудового права. С точки зрения законодательства трудовой договор является добровольным, т.е. заключаемым по обоюдному и добровольному согласию сторон. Однако в случае исполнения обязательных работ по приговору суда никакого принципа добровольности не существует.

Вторым, по нашему мнению, основополагающим фактором является возмездность трудового договора. Материальное вознаграждение за труд является обязательным и важнейшим моментом трудовых отношений. Отбывание обязательных работ же подразумевает под собой безвозмездность.

И третий момент: оформляя трудовой договор, сотрудник становится постоянным членом трудового коллектива, получает все права и обязанности, осуществляемые на данном предприятии. Осужденный в рассматриваемом варианте никакого отношения коллективу не имеет, да и штатные сотрудники вряд ли будут счастливы от подобного соседства. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что прием осужденного на работу в организацию нельзя рассматривать как разновидность трудового права. Здесь более уместно говорить об общественных отношениях.

Вместе с тем, строительная организация, принявшая к себе осужденного к обязательным работам, обязана ознакомить его с правилами внутреннего распорядка, а также правилами техники безопасности на строительной площадке. Очень принципиальным вопросом является обеспечение осужденного спецодеждой.

*Пример 2.* В подрядную строительную организацию для отбывания обязательных работ направлен Петров. В качестве рабочего места Петрову определен растворо-бетонный узел, а именно промывание смесительных емкостей от остатков раствора по окончании рабочего дня. Учитывая работу с водой, Петрову были выданы непромокаемый плащ (учетная цена 1 000 руб.) и резиновые перчатки (учетная стоимость 300 руб.).

**Таблица 3**

**ЗАПИСИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ**

*Руб.*

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит	Сумма
Списан непромокаемый плащ	20	10	1 000
Списаны перчатки	20	10	300

Возникает справедливый вопрос о правомерности списания материальной ценности на осужденного, не имеющего трудового договора, а также увеличения себестоимости строительных работ на величину учетной стоимости материалов. Промывку смесительных емкостей необходимо производить каждый день по окончании работы, иначе бетономешалка придет в негодность из-за застывших остатков раствора. Ее промывка подразумевается технологией изготовления растворной смеси. Эту работу должен был бы выполнять в конце дня кто-то из наших работников, работающих на растворо-бетонном узле. Но трудовой потенциал наших работников мы использовали более продуктивно, а именно вплотную до окончания рабочего дня они продолжали выпускать строительный раствор, а по окончании рабочего времени уходят домой. Вымывать емкость будет теперь Петров, но после окончания трудового дня. Технология промыва подразумевает использование воды, от которой надлежит защищать человека. Тот же самый плащ и перчатки мы были бы обязаны выдать нашим рабочим. Но мы выдаем Петрову. Таким образом, стоимость плаща и перчаток первоначально была учтена в себестоимости товарного раствора как обязательный и необходимый элемент калькуляции затрат. Факт того, что мы выдали их осужденному, по нашему мнению, значения не имеет. Поэтому стоимость одежды справедлива отнесена в дебет счета 20 «Основное производство».

Рассматривая вопросы оформления на работу осужденных, перед организацией-работодателем может встать вопрос документального оформления сотрудника. Принимая во внимание тот факт, что начисление заработной платы осужденному не производится, можно не иметь в бухгалтерии его копии идентификационного номера налогоплательщика (ИНН) и страхового свидетельства, необходимых для достоверного составления отчетных форм. Между тем, если у осужденного имеются какие-либо документы, подтверждающие его профессиональную квалификацию, то допускается использование сотрудника на соответствующих должностях и участках. Например, у осужденного имеется удостоверение электросварщика. В этом случае, по согласованию с УИИ, имеется возможность допуска осужденного к работе со сварочным аппаратом.

Если в расположении строительной организации находится осужденный, то у администрации возникают дополнительные проблемы контроля его действий, учета трудовой выработки, наблюдения за осужденным по окончании рабочего дня предприятия и иные аналогичные вопросы. Данную проблему раскрывают Ф.В. Грушин, О.В. Боярченкова. Но их исследования носят общий характер без учета специфики организации-работодателя [2].

Ситуация усугубляется, если на предприятие направлен не один осужденный, а несколько. Возможно, что кому-то из сотрудников организации придется взять на себя дополнительные полномочия по организации взаимодействия с УИИ и решению оперативных вопросов по работе с подобным контингентом. Например, это может быть кто-то из сотрудников службы безопасности. Если работа осужденных планируется на строительной площад-

ке длительное время, то имеет смысл включение соответствующих обязанностей в должностные инструкции с пересмотром оплаты труда. Если же отношения определены небольшим сроком, то может иметь место временное расширение с начисление разовых премиальных выплат.

*Пример 3.* Для осуществления контроля за тремя осужденными, сотруднику внутренней безопасности Смирнову временно расширены служебные обязанности. На период их исполнения Смирнову установлена доплата в 10 000 руб. ежемесячно. Размер оплаты труда Смирнова в соответствии с трудовым договором составляет 40 000 руб.

Как сотруднику подразделения охраны, Смирнову начислено 40 000 руб. с отнесением данных расходов в дебет счета 26 «Общехозяйственные расходы». А доплата за работу с контингентом относится на счета учета затрат по определенной строительной площадке, так как имеется практическая возможность учета труда осужденных на конкретных объектах. Таким образом, доплата сотруднику за работу с осужденными включается в себестоимость объекта и отражается по дебету счета 20 «Основное производство» в разрезе объектов работы.

Таблица 4

## ЗАПИСИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

Руб.

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит	Сумма
Начислена заработная плата Смирнову	26	70	40 000
Начислена доплата за работу с контингентом	20	70	10 000
Начислены страховые взносы с заработной платы	26	69	12 000
Начислены страховые взносы с доплаты за работу с контингентом	26	69	3 000
Удержан НДФЛ со всех начислений	70	68	6 500
Произведена выплата	70	51	43 500

Рассматривая вопросы безвозмездного использования труда осужденных на обязательных работах, возникает вопрос выгоды организации-работодателя. Ведь в ее распоряжении появляется дармовая рабочая сила, способная производить добавленную стоимость и участвовать в получении прибыли. Подлежит ли отражению или доначислению в регистрах бухгалтерского учета подобная прибыль, например, в условной оценке? Не попадают ли рассматриваемые нормы под безвозмездное пользование, если рассматривать представление контингента как аренду персонала?

По нашему мнению, при исполнении на предприятии обязательных работ регистры расчета прибыли не задействуются. Та добавленная стоимость, создаваемая трудом осужденного, нивелируется затратами, возникающими у организации в связи с работой с контингентом осужденных. Более того, у организации может возникнуть необходимость фиксировать убытки в случае саботирования осужденным трудовых обязанностей или преднамеренной порчи инструмента (материала, оборудования) работодателя.

## Литература

1. Галиева Р.Ф. Правовое регулирование труда лиц, осужденных к исправительным работам [Текст] / Р.Ф. Галиева // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2011. – №2. – С. 20-25.
2. Грушин Ф.В. Обязательные работы в Российской Федерации: факторы появления, некоторые проблемы и пути их решения [Текст] / Ф.В. Грушин, О.В. Боярченко // Человек: преступление и наказание. – 2016. – №1. – С. 80-84.
3. Косолапова Д.В. Проблемы своевременного привлечения уголовно-исполнительными инспекциями осужденных к отбыванию наказания в виде исправительных работ [Текст] / Д.В. Косолапова // Уголовно-исполнительное право. – 2015. – №2. – С. 53-56.
4. Мошквич М.Г. Работа как наказание (трудовые нюансы исправительных работ) [Электронный ресурс] / М.Г. Мошквич. URL: <http://трудоые-договоры.рф/article/431>.
5. Федеральная служба исполнения наказаний [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: <http://фсин.рф/fsin/status/>.

## Ключевые слова

Бухгалтерский учет; уголовно-исполнительная инспекция; исполнение наказания; исправительные работы; обязательные работы; принудительные работы; трудовой договор; ответственность организации.

Татаров Константин Юрьевич

## РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность научного исследования. В представленном на рецензию материале отмечается смягчение законодательства в части исполнения наказаний. Автор справедливо отмечает уменьшение числа судебных приговоров, повлекших лишение свободы осужденных, и возрастание числа случаев вынесения приговоров с альтернативным наказанием. Принимая во внимание изменение законодательства в строительном бизнесе и в системе исполнения наказаний с 1 июля 2017 г., актуальность представленной статьи не вызывает сомнения.

Научная новизна. Отдельно отмечается анализ источников, опубликованных ранее. Однако автору удалось рассмотреть обозначенные ранее проблемы в современной экономической ситуации. Особенно хочется отметить тот факт, что все указанные автором предыдущие разработки относились к юридической стороне вопроса. Автор принимает на себя смелость впервые рассмотреть подобную проблему как экономический объект. Отдельно отмечается удачная привязка исследования к строительному бизнесу и рассмотрению строительной организации как объекта системы исполнения наказаний. Труд осужденного обозначен как процесс создания добавочной стоимости, подлежащий оплате. Интересен подход автора в части формирования отчетности, представляемой организацией-работодателем в Пенсионный фонд РФ и налоговые органы. Подобный подход следует признать научным и даже новаторским.

Практическая значимость. Автором полностью раскрыты проблемы, встающие перед администрацией компании, в которой планируется задействовать осужденных к исправительным и обязательным работам. По нашему мнению, срез проблем – технологических, социальных, трудовых, режимных и прочих – исследован глубоко и достоверно. Записи в регистрах бухгалтерского учета соответствуют нормативным документам. Статья удачно скомпонована, наполнена практическим смыслом и, по сути дела, является готовым алгоритмом действий бухгалтера в подобной ситуации.

Все вышеизложенное, по нашему мнению, полностью соотносится с требованиями Высшей аттестационной комиссии РФ к научным статьям и делает представленную на рецензию статью достойной к обновлению в журнале «Аудит и финансовый анализ».

*Зубарева Е.В., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой бухгалтерского учета Российского университета кооперации, г. Москва.*

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)