Кто ответит за серую зарплату и как доказать ее существование

**Премии в конвертах – распространенное явление. Работодатель для собственной выгоды отчисляет в налоговую процент только от «белой» части зарплаты. Страдает от серых схем работник: низкие отпускные, больничные выплаты и минимальная пенсия в будущем.**

Получать и платить серую зарплату невыгодно для работника и опасно для работодателя, тем не менее 11% [опрошенных ВЦИОМ](https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zarplata-v-konverte-ischezajushchaja-natura) ответили, что регулярно забирают все жалованье или его часть в «конверте», а среди москвичей и петербуржцев количество людей, имевших подобный опыт, доходит до 44%. Согласно опросу, деньги «вне кассы» чаще предлагают работникам до 24 лет.

Не все организации хотят платить отчисления в Пенсионный фонд и Федеральную налоговую службу от полной суммы зарплаты. Последствия таких нарушений касаются наемного персонала – людей, которым официально едва начисляют МРОТ, а они хотят взять ипотеку или машину в кредит.

Рассмотрим , какие последствия ждут компании, которые оплачивают услуги сотрудников, используя нелегальные схемы, и как можно выйти из зарплатной тени.



Какую зарплату называют серой и почему

Заработная плата – установленная сумма, выплачиваемая независимо от того, сколько часов вы работаете. Она используется для оплаты труда штатных сотрудников на постоянной основе. Каждый платеж – это фиксированная сумма.

Серым называют такой способ оплаты труда, когда человек забирает часть денег по ведомости (обычно эта сумма немногим превышает МРОТ), а часть – напрямую, наличными.

Вторая половина оплаты не фиксируется в бухгалтерских отчетах, от суммы неофициальной надбавки не делаются отчисления в государственные ведомства. Это снижает нагрузку на собственника предприятия, но ограничивает права и возможности персонала.

**Минусы для получателя теневых доплат велики, он не может:**

* пожаловаться на задержку или сокращение дополнительных выплат;
* подтвердить свои истинные доходы в банке или при подготовке документов на визу;
* снять в полном объеме отпускные, больничные, компенсацию после сокращения.

Другая нелегальная схема оплаты труда включает регистрацию сотрудников в качестве самозанятых – особой категории, которая дает как работодателям, так и работникам право на более низкие ставки.

Еще одна схема, пережиток 1990-х годов, используется редко: сотрудников включают в список акционеров и выплачивают регулярные дивиденды в дополнение к официальной оплате.

Существует схема заработной платы, когда «одноразовые» доплаты, не облагаемые налогом бонусы или компенсационные вознаграждения, становятся фиксированной ежемесячной добавкой к оплате.

Признаки выплаты серых зарплат для налоговой службы

Как бы руководство компании ни старалось обходить официальные нормы оплаты труда, есть косвенные признаки того, что организация идет на хитрости и показывает меньшие суммы, чем действительно платит.

|  |  |
| --- | --- |
| **Признаки того, что компания занижает показатели платы** | **Вопросы к указанным размерам оплаты труда у официальных ведомств** |
| Указание более высокого оклада в описании вакансии на специальных ресурсах, чем в отчетах | Жалованье значительно ниже рынка |
| Сигналы от сотрудников фирмы, жалобы на нарушения оплаты труда | Нет отличий между платой для линейных и руководящих позиций |
| Документы с указанием сумм бонусов, обнаруженные во время проверок | Расходы сотрудников, отражаемые в декларациях или других отчетах ФНС, значительно превышают их доходы |
| Доходы в справке, которую выдали сотруднику для получения кредита или визы, не совпадают с официальными | Соискатели соглашаются на оплату ниже, чем была на предыдущем месте работы |

Кто ответит за серую зарплату – работодатель или работник

Корректное отражение оплаты работы персонала – ответственность работодателя, взыскания за уход от сборов накладывают на организацию. Они бывают налоговые, административные и уголовные.

Если фирма не полностью выплачивает НДФЛ и страховые взносы, декларируя только часть оплаты персоналу, то взыскания за это прописаны в разных статьях Налогового кодекса Российский Федерации (НК РФ).

Одна из мер взыскания с предприятий, работающих в теневой зоне, – начисление дополнительных взносов, пеней и штрафов. При этом штрафом облагаются суммы, связанные с начислением зарплаты (НДФЛ, страховые взносы), налогами на прибыль (НДС, прибыль, УСН, ЕСХН). Возможность взыскать с организации доплату НДФЛ оговорена в [ст. 226 НК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/ecfd690acbabfd266e9d5c4ac0275726d4d0a7c1/).

Ответственность за неполную уплату страховых взносов регламентирует [ст. 122 НК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/1bab8cfd8c4da82e8af44f7ebcbfa1716bac9586/), она предполагает два вида штрафов: 20% и 40% от суммы неуплаченного взноса. Более высокий штраф накладывают, если налицо намеренное уменьшение, а частичные отчисления взносов за сотрудников подтверждают намеренность действий налогоплательщика.

Сокрытие доходов физлиц регулируется [ст. 123](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/539d6ca4c0a10b10485324dbcec142f73acb015c/) и грозит штрафом 20% от суммы, которую обязана выплатить компания.

Низкие отчисления по зарплате – это сигнал для проверки всей отчетности компании, подозрения в неуплате процентов с прибыли, так как высокие скрываемые доплаты выдают из более высоких доходов, которые, как правило, не декларируются полностью.

**Во время крупной проверки тщательно изучают данные о выручке. Если ее объем занижен, то снижается НДС, налог на прибыль, УСН или ЕСХН.**

Руководящие лица компании, отвечающие за бухгалтерскую отчетность и отчисления в ФНС, привлекают к административной ответственности, если они допустили занижение данных бухгалтерской отчетности более чем на 10%, или их деятельность привела к неуплате в особо крупных размерах согласно [ст. 15.11 КоАП РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/b601eaef14558a22e40e549845ddc25563eb067e/).

**Размеры штрафов:**

* при первом нарушении – 5-10 тысяч рублей;
* при вторичном – 10-20 тысяч рублей;
* дисквалификация – от одного до двух лет.

[Ст. 199 Уголовного кодекса РФ](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_10699/a53c2c91548ccb4f65ea933d514845a09be77ed5/) предполагает взыскания и уголовную ответственность за нарушения бухгалтерской отчетности.

|  |  |
| --- | --- |
| **Крупные нарушения** | **Особо крупные нарушения или совершенные группой лиц по сговору** |
| Взыскания 100-300 тысяч руб., погашение долга за счет оплаты труда заключенного на период 1-2 года | Штраф 200-500 тысяч руб., изъятие зарплаты, другого дохода осужденного за 1-3 года |
| Принудительные работы на период до 2 лет + невозможность занимать некоторые позиции/работать в определенной сфере до 3 лет /бессрочно | Принудительные работы до 5 лет, лишение права работать на некоторых позициях, в определенной сфере до 3 лет/бессрочно |
| Арест до полугода | Тюремный срок до 6 лет, запрет работать на некоторых позициях или заниматься некоторыми видами бизнеса до 3 лет/бессрочно |
| Тюремное заключение до 2 лет |

Если человек или компания впервые замечены в укрытии доходов, они могут избежать административных, уголовных взысканий, выплатив пени и штрафы, которые начислит ФНС.

Наемного служащего, получающего оплату в конверте, наказать штрафами не могут, так как оплата труда – обязанность руководителя и бухгалтера. Бухгалтер формирует отчеты, а руководитель получает прибыль от работы предприятия.



Как предпринимателю выйти из серой зоны

*Бизнес Бориса Иванова по продаже кондиционеров стал активно развиваться в летний период, поэтому предприниматель решил перейти на белые зарплаты. До этого он официально платил сотрудникам 15 000 руб./мес., а бонусы по результатам продаж вручал в конце месяца наличными. Перед ним и его бухгалтером встала задача плавно перейти от «конвертной» системы к прозрачной и официальной схеме премирования.*

**Проводите переход постепенно, на 15-20% ежеквартально увеличивая средние доходы сотрудников. Введите различие между оплатой линейных специалистов (например, менеджеров по продажам) и руководителей отделов. Иначе контролирующие органы заинтересуются резким повышением и назначат проверку, которая может обернуться штрафами. Увеличение выплат сотрудникам нужно будет объяснить проверяющим и мотивировать увеличением доходов компании.**

**Способы постепенного перехода от серой зарплаты к белой**

* Выдача премий, бонусов.

Добавка в виде бонусов – распространенная практика, но регулярные доплаты вызовут вопросы – не является ли такая постоянная «мотивация» частью оплаты труда. Во избежание вопросов, сформируйте документ, где будет оговорено, что достижение компанией определенных показателей прибыли за квартал предполагает премирование сотрудников.

* Индексирование.

Внутренний акт компании, закрепляющий индексацию раз в год, позволит постепенно увеличивать официальные доходы сотрудников, объясняя это инфляцией, ростом доходов. Такой вид повышения оплаты распространяется на всех наемных сотрудников.

Если проверяющий просит объяснить низкую оплату, работодатель может предоставить документы, подтверждающие, что:

1. сотрудники работают неполный день;
2. это молодые специалисты без опыта;
3. снизились доходы организации (требует документальных доказательств);
4. произошел временный спад, связанный с сезонностью, внешнеэкономическими факторами (пандемия и т.п.);
5. есть нематериальная компенсация – ДМС, бесплатные обеды, обучение за счет компании.

Сотрудники могут сами подтвердить, что не получают незаконных «доплат».

ИФНС задает вопросы относительно массовых сокращений сотрудников: не является ли это способом вывести людей из штата и платить им «на руки». Предоставьте списки служащих до и после сокращения, где изменен список должностей или количество людей, занимающих каждую должность.

Существуют схемы, по которым бывшие и даже нынешние штатные сотрудники выполняют работу для компании по договорам подряда. Продемонстрировать проверяющим, что ваша компания не занимается подобным, можно, предоставив списки нынешних и уволенных, договорников – в них не должно быть пересечений.

**После того, как предприниматель выводит из теневой зоны доходы работников, он может использовать удобные банковские инструменты. Один из них – зарплатный проект от Совкомбанка, позволяющий перечислять деньги день в день, выпускать карты с собственным дизайном, пользоваться преимуществами для бизнес-клиентов – бесплатным выпуском и обслуживанием карт.**

Преимущества белой зарплаты

Главный и самый весомый плюс от честной оплаты работы сотрудников – отсутствие претензий со стороны надзирающих органов и лишних вопросов к общему объему доходов. Вторая причина отказа от незаконных схем не связана с выгодой – персонал не соглашается получать деньги напрямую, людям нужны отчисления в полном объеме.

Начало формы

Конец формы

Выгоды белой зарплаты для сотрудников очевидны.

* Они чувствуют себя защищенными, а компанию воспринимают как честную и ответственную. Это повышает мотивацию.
* Оплата через кассу в полном объеме гарантирует, что организация не удержит часть денег без объяснений, а если удержание незаконное, официальное оформление позволит требовать компенсацию, отстаивать свои права.
* Служащий знает, что после выхода на больничный, в отпуск по уходу за ребенком, декретный и отпуск по графику, он не останется с мизерными деньгами, на которые не сможет прожить.
* Сотрудник компании может смело идти в банк за [потребительским кредитом](https://sovcombank.ru/apply/credit/potrebitelskij-kredit/) или оформлять визу, предоставив официальные данные в банк и визовый центр. Если ему придет отказ, то не из-за того, что справка с работы не совпадает с данными других источников.
* Получатель официального дохода знает, что его пенсионные накопления растут. Делая выбор в сторону работы по найму, мы передаем право перечислять за себя деньги в ПФР на компанию. И хотя серые или черные доходы могут выглядеть привлекательно, сами за себя мы отчисления в ПФР не сделаем (как правило), а значит, выбрав незаконную схему оплаты, уменьшим страховую часть собственной пенсии в будущем.

И персоналу, и работодателям с экономической стороны выгоднее переходить на «светлую сторону» – чем меньше нарушений допускает компания при оплате труда, тем меньше внимания она привлекает со стороны проверяющих органов. Выгоды работников в среднесрочной и долгосрочной перспективе тоже выше при официальном жаловании. Даже более высокая оплата, идущая в обход  государственных служб, не позволит в чрезвычайных ситуациях покрыть расходы на содержание ребенка до трех лет или покупку квартиры по невыгодным условиям ипотеки, а именно такие предлагают людям с низким официальным доходом.