

Как без риска перейти на выплату сотрудникам белой зарплаты

Зарплаты «в конверте» до сих пор не являются редкостью — работодатели таким образом экономят на обязательных платежах. Однако это весьма рискованный путь. При выявлении нарушений в части зарплаты на компанию могут быть наложены серьезные **финансовые санкции**, а должностные лица могут быть привлечены **к уголовной ответственности** по статье 199 УК РФ.

Поэтому сегодня наметилась тенденция на вывод заработной платы сотрудников из серой зоны в белую. Но такой переход важно совершить правильно, иначе может быть только хуже.

Как не нужно «обелять» зарплаты

Пример. В организации третья часть зарплаты выплачивалась официально, а все остальное сотрудники получали «в конверте». Руководство решило вести бизнес по закону, и со следующего месяца выплатило все 100% заработной платы официально.

К чему это привело? Таким резким скачком благосостояния работников фирмы **заинтересовались в налоговой инспекции**. Однако в организации не смогли объяснить, откуда взялись резервы для повышения зарплаты более чем в 2 раза. Проверяющие решили, что раньше компания платила серую зарплату, и произвели доначисление налогов и страховых взносов за прошлый периоды. Астрономическая сумма едва не разорила фирму.

Слишком резкое «обеление» заработной платы сотрудников — повод для подозрений. Чтобы избежать подобных ситуаций, к этому нужно подготовиться.

Порядок правильных действий

Основание для повышения зарплаты

Именно отсутствие убедительного основания для повышения заработной платы в примере выше подвело работодателя. Например, это могут быть такие обстоятельства:

1. **Увеличение объема работы**, что вызвано расширением круга обязанностей сотрудников. Нужно отразить это в должностных инструкциях либо составить допсоглашения к трудовым договорам.
2. **Повышение спроса на квалифицированные кадры**. Работодатель не хочет терять хороших сотрудников, поэтому решил поднять заработную плату.
3. **Рост инфляции**. Компания заботится о своих работниках и поднимает им зарплату из-за того, что растут потребительские цены.
4. **Стабилизация бизнеса** и улучшение финансового положения. Работодатель стремился к повышению зарплаты и раньше, но для этого не было возможности. Сейчас же прибыль компании выросла, и такая возможность появилась. Подкрепить это можно *отчетом о финансовых результатах*.



Поэтапный рост

Не стоит повышать зарплату скачкообразно, как в указанном выше примере. Лучше запланировать этот процесс и разбить **на несколько этапов**. Можно установить лимит повышения, например, 20% в месяц.

При повышении заработной платы необходимо соблюсти все правила кадрового учета. Сотрудников следует уведомить о повышении оклада за 2 месяца, если предварительно не получено их согласия. Далее заключается дополнительное соглашение об увеличении заработной платы. Затем оформляется приказ, с которым необходимо ознакомить работника. После этого изменение вносится в штатное расписание.

Будет логично приурочить повышение заработной платы к внедрению **новой системы оплаты**. Например, можно ввести и прописать в локальных актах стимулирующие выплаты.

Карьерный рост

Еще один вариант — **повышение сотрудника в должности с увеличением оклада**.

Проводить его нужно также поэтапно. Все изменения отражаются в штатном расписании.

Инициатором повышения может быть:

1. **Сотрудник**. Ему нужно написать заявление на имя Гендиректора.
2. **Работодатель**. Специалист по кадрам должен уведомить работника о грядущем повышении за 2 месяца.

Далее порядок документального оформления такой:

- составляется приказ;
- делается запись в трудовой книжке работника;
- ставится пометка о его переводе на новую должность в личной карточке.

Следует ознакомить работника с его новой должностной инструкцией.



Что может привлечь внимание ИФНС

Схемы выходы заработной платы в белый сегмент применялись и раньше. Многие из них налоговым органам хорошо знакомы. В попытке выловить работодателей, которые «обеляют» зарплаты, ФНС старается отслеживать такие операции:

1. Работников переводят **с частичной занятости на полную**. Здесь важно грамотно все оформить. Сначала с сотрудником заключается дополнительное соглашение, затем выпускается приказ о его переводе на полный день (работника следует ознакомить с ним под подпись), далее вносится запись в его трудовую книжку и личную карточку.
2. **Постепенное уменьшение затрат**. Черная часть зарплаты списывалась на определенные расходы. При «обелении» эти расходы должны уменьшаться. Поэтому работодатели постепенно повышали долю белой зарплаты, которая переводится на банковский счет, параллельно снижая упомянутые расходы. Но и это в ФНС научились отслеживать.
3. **Открытие новой компании**. В небольших фирмах зачастую клиентская база держится на деловых связях руководства и сотрудников. Раньше они могли без потерь для репутации закрыть старую компанию, а затем открыть новую, где работникам выплачивали уже полностью белую заработную плату.

Внимание! Самый быстрый способ «обелить» заработную плату сотрудников — **продажа бизнеса** новому собственнику. Но он несет в себе риск. Ведь проверить компанию и привлечь к ответственности бывшего владельца могут и после его смены. Поэтому рассматривать такой вариант можно лишь **при отсутствии налоговых долгов**.

Популярные способы занижения заработной платы

Пытаясь сэкономить на НДФЛ и страховых взносах, чаще всего компании прибегают к таким схемам:

1. Всем известные **«конверты»**. Большая часть зарплаты выплачивается неофициально.
 2. **Изменение структуры ЗП**. Если она состоит из оклада и премии, то премия выплачивается неофициально.
 3. Оформление сотрудника на **должность с меньшим окладом**. По факту круг обязанностей такого работника гораздо шире, а за их исполнение он получает заработную плату «в конверте».
 4. Часть зарплаты оформляется как **компенсация за задержку выплаты**. В трудовом договоре прописывается, что за задержку заработной платы сотруднику положена определенная компенсация по статье 236 ТК РФ. Белая часть зарплаты выплачивается с задержкой, а остальная часть выдается в виде упомянутой компенсации. В соответствии с пунктом 3 статьи 217 Налогового кодекса, НДФЛ с такой выплаты не удерживается.
 5. Работник **получает статус ИП**. Далее вместо трудового договора с ним заключается гражданско-правовой договор.
 6. **Фиктивная аренда**. Компания «арендует» у сотрудника какое-либо имущество и выплачивает ему доход в виде арендной платы.
- Все эти способы сэкономить на налогах и страховых взносах прекрасно отслеживаются специалистами ФНС.