

Где спрятана «серая» зарплата?

Повышение страховых взносов стимулирует чиновников к более тщательной работе с теми, кто выплачивает заработную плату «в конвертах». Ведь от этого зависят поступления в бюджет. Генеральный директор компании «ЮрАудит» Елена Кашпорова рассказала Ирине Головой, в каких документах и операциях прослеживаются «серые» схемы.

– Елена Владимировна, на какие показатели сотрудники ПФР опираются при выявлении зарплат «в конвертах»?

– Сначала давайте разберемся, что такое зарплата «в конвертах». Определение этого явления дано в письме Управления ФНС по г. Москве от 8 августа 2007 г. № 15-08/075418. Так, «теневой», или «серой» заработной платой инспекторы считают перечисление денег работникам, которое не учитывается при налогообложении. Это неофициальная заработная плата, выдаваемая «в конвертах», премии и аннуитеты, выплачиваемые через страховые компании.

В этом же письме говорится, что под пристальное внимание налоговиков попадают организации с официальной оплатой труда сотрудников ниже среднеотраслевого уровня, где, как правило, в придачу к такой заработной плате дополнительно выплачиваются не учтенные в налоговой базе деньги. Заметим, что раньше сотрудники ФНС (а сегодня ПФР) делали выводы о наличии «серой» зарплаты, ориентируясь в первую очередь на среднеотраслевые данные. Она вычисляется статистически по каждой отрасли и по этому показателю определяется, насколько заработная плата на предприятии соответствует средней по рынку труда в этой отрасли. Несоответствие ему может стать поводом для проведения выездной проверки (приказа ФНС от 30 мая 2007 г. № ММ-3-06/333 «Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок»). Сравнить среднеотраслевые показатели с зарплатами на своем предприятии можно на интернет-сайтах территориальных органов Федеральной службы государственной статистики (Росстата).

Вместе с тем существуют и другие показатели. И первый из них – МРОТ. Он устанавливается законодательством, и именно за его отсутствие пред-

усмотрена ответственность. Но ПФР не берет МРОТ за основу, так как контроль соответствия заработной платы минимальному размеру оплаты труда – это работа трудовых инспекций.

Кроме того, существует еще один показатель, установленный на законодательном уровне, – прожиточный минимум. Но и этот показатель имеет в основном социальный характер и используется для оценки уровня жизни населения.

– Соответствие среднеотраслевому показателю закреплено в законодательстве?

– Нет. В том-то и дело, что единственным законодательно закрепленным условием – соответствие МРОТ. Остальное имеет рекомендательный характер.

– Можно ли отстаивать право компании на выплату зарплаты, соответствующей только минимальному размеру оплаты труда?

– Теоретически компания имеет на это право, но практически это право очень сложно отстаивать. Существуют веские аргументы в пользу повышения зарплаты. Если компания не прислушивается к рекомендациям, в ее офис может прийти проверка из ПФР и доначислить взносы. Можно подсчитать, что обойдется дешевле: повысить сотрудникам зарплату или по итогам выездной проверки доплатить взносы.

– Рекомендации о повышении зарплаты обычно даются на зарплатных комиссиях. Насколько это серьезное испытание для компании?

– Зарплатные комиссии – хороший инструмент для повышения собираемости налогов. При этом основным способом «убеждения» является моральное давление. Вызываются представители компаний и дотошно расспрашиваются, почему в организации такие низкие зарплаты, как могут квалифицированные



сотрудники трудиться за маленькие деньги. Наверное, существует неофициальная, скрытая от государства часть оклада. Казалось бы, никаких других аргументов не применяют, но большинство фирм после таких мероприятий повышают оплату труда. Никому не хочется, чтобы следующим (убеждающим повысить зарплату) фактором стала выездная проверка.

Мы не советуем организациям увеличивать оплату труда слишком резко. Во-первых, можно выиграть время, а следовательно и деньги, которые нужно перечислить в бюджет. А во-вторых, резкое повышение может обернуться дополнительным вниманием к деятельности компании. Налоговики могут не знать о том, что фирма участвовала в зарплатной комиссии ПФР. Так почему же ни с того ни с сего у предприятия увеличилось поступления НДС?

Есть компании, которые подписывают приказы об увеличении заработной платы еще до посещения ПФР; они приходят уже с заявлениями, что их оклады соответствуют среднеотраслевым показателям, тем самым избежав ненужных расспросов.

– Если компания отстаивает свою позицию по величине оплаты труда, какие документы вы проверяете, подготавливая фирму к проверке?

– Штатное расписание и приказы о приеме на работу наглядно свидетель-



ствуют о том, как организована деятельность предприятия. Если заработная плата генерального директора составляет 10 тысяч рублей, а у остальных специалистов 8-9 тысяч рублей, это наводит на мысль о том, что организация скрывает реальные доходы сотрудников. Для этого многие указывают в штатном расписании вполне приемлемые оклады, оформляя при этом сотрудников на полставки или даже на четверть ставки. Чистый маленький оклад, без каких-либо нюансов, переработок, выходов в выходные дни вызывает подозрение. В особенности если кадровая политика всего предприятия построена по этому принципу.

– Часто ли при посещении аудиторами предприятий выявляются несоответствия заявленных к выплате сумм фактическим данным? Так, в штатном расписании могут указываться одни цифры (к примеру, размер оклада), а в опросных листах, которые сдаются в ПФР, – другие.

– Что касается опросных листов, то аудиторы их проверить не могут. Они сдаются в ПФР, и в компании чаще всего копий не остается. При этом хотелось бы предостеречь бухгалтеров: указание больших размеров заработной платы в опросниках является грубейшей ошибкой, потому что реальные выплаты прослеживаются через отчисления страховых взносов и НДФЛ, а в случае выездной проверки инспек-

торы выявят несоответствие и тут же заподозрят фирму в выплате зарплаты «в конвертах». Поэтому такой легко выявляемый обман только привлечет пристальное внимание к фирме и ничем хорошим не закончится.

Сотрудники ПФР заинтересованы в первую очередь в том, чтобы получить побольше средств в бюджет. Их в первую очередь интересует размер оплаты, с которой отчисляются страховые взносы.

– Для того чтобы выплатить деньги «в конвертах», компании обналичивают средства. По каким операциям это видно?

– Очень часто, проводя экспертизу деятельности организации, мы просматриваем документы и видим в них наличие сомнительных операций. Но если нам приходится полагаться на собственный опыт и интуицию, то налоговики применяют в этой работе современные технологии. Данные контрагентов вносятся в базу, и система выдает сведения об адресах массовой регистрации, массовом директоре или учредителе. Таким образом, большие массивы информации проверяются в считанные минуты, поэтому спрятать фирму, через которую проходит обналичивание, сегодня не так-то просто. Я советую отказаться от таких очевидных схем.

Помимо вышесказанного сомнительные операции хорошо видны в договорах на услуги с фирмами, которые имеют «не говорящие» названия – такие могут быть использованы для осуществления любого вида деятельности. Привлекает внимание налоговиков и перевод средств со счетов организации в последний день отчетного периода, «круглые» суммы в платежных поручениях, а также другие нюансы.

– Если в компании уровень зарплаты низкий, но выплачивается она на законных основаниях, то можно ли это доказать?

– Конечно, в этом случае на зарплатную комиссию нужно прийти со всеми документами и показать, что у фирмы все в порядке. Сотрудники ПФР заинтересованы в первую очередь в том, чтобы получить больше средств в бюджет. Их в первую очередь интересует размер оплаты, с которой отчисляются страховые взносы. Поэтому давление не ослабнет от того, что вы соблюдаете все нормы.

– Как вы советуете поступать бухгалтерам компаний?

– Я считаю, что можно поискать компромисс. Специалисты фонда понимают: найти доказательства «серой» зарплаты не так-то просто, поэтому они применяют простые методы работы – убеждение. Этот прием можете взять на вооружение и вы. То есть убедить контролирующие органы в том, что в ком-

пании сложная ситуация, она не вышла из кризиса, и обещать повышать зарплату по мере возможности, поэтапно. Вам даже могут предложить составить график повышения окладов до среднеотраслевого показателя. Тем самым вы выиграете время. Пока зарплата низкая, фирма платит меньше взносов. При этом переходный период достаточно длительный. В нашей стране никто не сможет дать долгосрочных гарантий, и к моменту максимального повышения оплаты труда у вас может возникнуть новый повод заявить о повышенной нагрузке на организацию и снизить выплаты. Договорной путь обходится дешевле всего, потому что он отодвигает увеличение страховых взносов на перспективу, а время вносит свои коррективы. О последних всем уже известно – отчисления во внебюджетные фонды снижаются с января 2012 года. ■