

Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, **заработной платой** является вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Статьей 133 ТК РФ предусмотрено, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ)

Все остальные вопросы по поводу заработной платы решаются на усмотрение сторон трудовых отношений – работодателем и работником. Поэтому зачастую используется схема «серых зарплат».

Данный термин применяется в том случае, когда за трудовую деятельность человеку вознаграждение выплачивается неофициально,

то есть полностью либо частично не декларируется.

Зарплата в конверте предусматривает возможность отражения только наименьшей части оплаты труда перед контролирующими органами при том факте, что основная часть передается наличными.

Для лучшего понимания термина «серая зарплата» приведены следующие признаки:

- в трудовом договоре не указан размер оплаты труда;

- в штатном расписании фигурирует сумма, которая отличается от факта;

- зарплата выплачивается только наличными;

- работодатель не выдает расчетные листки, либо суммы в них меньше, чем фактически получает работник;

- за полученную заработную плату предлаगत расписаться не в зарплатной ведомости, а в расходном кассовом ордере или документе произвольной формы.

Конвертная схема оплаты труда подразумевает как плюсы для работника – большой доход «здесь и сейчас», также и минусы – нет социальных гарантий, нет отчислений в счет пенсии, работодатель может в любой момент перестать платить «оговоренную» сумму. Для работодателей данная схема хороша тем, что работник доволен хорошей зарплатой и теоретически эффективнее трудится, минимальные платежи в счет государства. Но и присутствуют отрицательные моменты: имеется риск жалоб работника в соответствующие государственные органы, а также санкции в случае установления факта «серых зарплат».

**Почему белая зарплата все же предпочтительнее:**

**Мотивация.** Работа, оплаченная «белым налогом», будет более результативной, поскольку

сотрудник будет ощущать заботу и официальную защищенность, чего не может обещать выплата «в конверте».

**Гарантии.** Выплата заработной платы вовремя и в установленном размере – законодательная обязанность работодателя. За не вовремя полученный или неполный «конверт» работник не может потребовать у работодателя компенсации или законным образом на него повлиять для восстановления попранных прав.



**Социальная сфера.** Многие выплаты социального характера, например, пособия по беременности и родам, по уходу за малышом, по нетрудоспособности, отпускные и др., рассчитываются исходя из официально указанной в документах суммы заработной платы.

**Кредитование.** При получении кредита у получающего белую зарплату не возникнет проблем, ведь его доход фиксируется во всех фондах, а при серой зарплате возможны разночтения.

**Будущая пенсия.** Этот аргумент во многих случаях является решающим. Размер будущей пенсии работающего гражданина напрямую зависит от отчислений в ПФР. Если они не производятся или отчисляются в уменьшенных размерах, то это неминуемо отразится на сумме будущего пенсионного обеспечения.