

Д.В. Буньковский, П.А. Капустюк

**ОПЛАТА ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ,
СОЗДАВАЕМОЙ В ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

В статье рассмотрены различные аспекты формирования фонда оплаты труда и его стоимостной оценки как элемента добавленной стоимости, создаваемой субъектами теневой экономической деятельности. Описаны особенности основных форм и систем оплаты труда. Рассмотрена процедура расчета отчислений на социальные нужды с точки зрения уклонения от их уплаты.

Ключевые слова: оплата труда, добавленная стоимость, теневая экономика, отчисления на социальные нужды, уклонение от уплаты страховых взносов.

D.V. Bunkovsky , P.A. Kapustyuk

**SALARY AS THE ELEMENT OF THE VALUE ADDED CREATED
IN THE HIDDEN ECONOMY**

The article considers various aspects of salary fund formation and its cost assessment as element of the value added created by subjects of hidden economic activity. Features of the main forms and the systems of compensation are described. The procedure of calculation of assignments on social needs from the point of view of evasion from their payment is considered.

Keywords: compensation, value added, a hidden economy, assignments on social needs, evasion from payment of insurance premiums.

Проблема теневого сектора в национальной экономике тесно связана с такой категорией, как экономическая безопасность, от которой в современных условиях в значительной степени зависит социально-экономическое развитие и национальная безопасность государства. С другой стороны, важно отметить, что только при обеспечении экономической безопасности формируются условия и создаются механизмы противодействия различным экономическим угрозам, включая угрозы со стороны теневых и криминальных экономических отношений.

Высокий уровень рентабельности теневой экономической деятельности обеспечивается полным сокрытием и присвоением создаваемой добавленной стоимости субъектами теневой экономики. Ежегодно в теневом секторе мировой экономики создается около 8 трлн долл. добавленной стоимости, которая не попадает в отчетность хозяйствующих субъектов и официальную статистику государств и международных организаций.

Существует немало научных работ и исследований по различным проблемам теневой экономики, борьбы с ее проявлениями и поддержанием экономической безопасности правоохранными

органами. Однако в большинстве своем данные исследования не изучают вопросы формирования добавленной стоимости в теневой экономике, противодействия теневым экономическим отношениям через управление добавленной стоимостью. В этой связи возникает необходимость исследования проблем противодействия теневым экономическим отношениям с использованием механизмов управления добавленной стоимостью, создаваемой субъектами теневой экономики; эффективных методов выявления и оценки масштабов и видов теневой экономической деятельности с учетом отраслевых и территориальных аспектов.

Одним из ключевых компонентов добавленной стоимости является оплата труда работников различных категорий: основных работников, вспомогательных работников, работников общепроизводственного назначения, работников общехозяйственного назначения, работников прочих категорий. Во всех теориях формирования добавленной стоимости труд является фактором производства. При этом в расчете размера затрат на оплату труда важно учитывать сумму страховых взносов из заработной платы работников всех категорий, которая также может считаться отдельным элементом добавленной стоимости.

Размер оплаты труда работников фирмы зависит от структуры заработной платы и системы оплаты труда, действующей в фирме.

Организация оплаты труда хозяйствующего субъекта включает в себя следующие элементы [6, с. 39]:

1. Установление тарифной системы.
2. Установление форм и систем оплаты труда.
3. Формирование общего фонда оплаты труда предприятия.

Тарифная система предназначена для регулирования оплаты труда по отраслям национальной экономики, установления рациональных соотношений в оплате неквалифицированного и квалифицированного труда, легкого и тяжелого труда.

Составляющими тарифной системы являются тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, тарифная сетка, надбавки к заработной плате и районные коэффициенты.

Тарифные ставки устанавливают величину оплаты простого труда первого разряда в единицу времени (час). Существует три вида тарифных ставок первого разряда: тарифная ставка для оплаты труда в нормальных условиях; тарифная ставка для оплаты труда в тяжелых и вредных условиях; тарифная ставка для оплаты труда в особо тяжелых и вредных условиях.

Для рабочих, труд которых оплачивается повременно, величина тарифных ставок ниже, чем для рабочих, труд которых оплачивается сдельно, ввиду более интенсивного характера труда последних.

Тарифная сетка применяется для учета квалификации труда. Она представляет собой определенное количество разрядов, где каждому

разряду соответствует свой тарифный коэффициент. Тарифный коэффициент указывает во сколько раз величина тарифной ставки определенного разряда выше тарифной ставки первого разряда.

Тарифно-квалификационные справочники представляют собой перечень характеристик работ, выполняемых в данной отрасли народного хозяйства (промышленности) и тех требований, которым должен отвечать работник, выполняющий данную работу. Существуют тарифно-квалификационные справочники двух видов: единый тарифно-квалификационный справочник для рабочих сквозных профессий и отраслевые тарифно-квалификационные справочники.

Районные коэффициенты и надбавки к заработной плате предназначены для компенсации различий в условиях труда, жизни и природно-климатических зон нашей страны.

Формы и системы оплаты труда дают возможность учесть вклад каждого работника в результаты деятельности предприятия.

Существуют две основные формы оплаты труда:

– сдельная форма оплаты труда, при которой заработок работника начисляется за каждую единицу произведенной им продукции по заранее установленным расценкам. Применяется в тех условиях, когда можно обоснованно установить нормы выработки или трудоемкости, учесть количество и качество производимой работником продукции;

– повременная форма оплаты труда, при которой заработок работника начисляется за фактически отработанное им время по установленной тарифной ставке или месячному должностному окладу. Применяется в тех случаях, когда невозможно учесть количество и качество производимой работником продукции или установить обоснованную норму выработки или трудоемкости.

Внутри каждой из этих двух основных форм оплаты труда существуют различные системы оплаты.

В основе оплаты труда руководителей, специалистов, служащих, младшего обслуживающего персонала лежит схема должностей и соответствующих им месячных должностных окладов. Оклады в этих схемах дифференцируются в зависимости от должности, размера предприятия, особенностей отрасли, к которой оно относится. В настоящее время применяется 18-разрядная схема должностных окладов. Окладная система оплаты труда сочетается с различными формами премирования.

В последнее время получает распространение бестарифная система оплаты труда. Ее суть заключается в том, что величина заработка работника предприятия зависит не только от его квалификации, но и от конкретного трудового вклада, который учитывается коэффициентом трудового участия. Таким образом, работники одного и того же уровня квалификации могут получить различную заработную плату в

соответствии с их трудовым вкладом.

Контрактная система оплаты труда является разновидностью бестарифной системы, когда уровень оплаты труда работника оговаривается при найме на работу в его контракте или трудовом договоре. В сфере торговли существует оплата труда работника в зависимости от объема продаж.

Общий фонд оплаты труда состоит из двух частей:

– основной фонд оплаты труда – это оплата труда работников предприятия за время нахождения их на рабочих местах;

– дополнительная заработная плата работников – это оплата труда работников за время не выполнения ими своих обязанностей. Включается оплата ежегодного отпуска, оплата простоев производства не по вине работника.

Фонд основной заработной платы включает в себя:

1) прямую заработную плату – заработную плату, начисленную работникам по сдельным расценкам, часовым тарифным ставкам, месячным должностным окладам;

2) премии;

3) доплаты за работу в ночное время (с 23.00 до 6.00), за руководство бригадой не освобожденным бригадиром, за совмещение профессий, за профессиональное мастерство;

4) районный коэффициент применяется для компенсации различий в условиях проживания на территории России;

5) надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним компенсируют разницу в уровне жизни.

Для определения размеров элементов добавленной стоимости «оплата труда» и «отчисления на социальные нужды» наиболее достоверным и приемлемым вариантом источника информации могут быть сведения бухгалтерского учета, а конкретно обороты по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» за рассматриваемый период времени.

С компонентом добавленной стоимости «оплата труда работников предприятия» связан компонент «отчисления на социальные нужды». Отчисления на социальные нужды осуществляются в соответствии с Федеральным законом РФ от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». В отчисления на социальные нужды входят суммы страховых взносов в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование, в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в Федеральный фонд обязательного медицинского

страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

Пенсионная система Российской Федерации предполагает прямую зависимость выплат пенсий нынешним пенсионерам от взносов на обязательное пенсионное страхование. Это также гарантирует выплату пенсии в будущем гражданам, официально трудоустроенным, получающим так называемую белую зарплату.

Страховые взносы в Пенсионный фонд России вносить могут как юридические, так и физические лица. В пенсионной системе РФ ключевым звеном являются работодатели, ежемесячно уплачивающие за своих работников эти взносы. Плательщиком является лицо, осуществляющее какие-либо вознаграждения. Им может быть: индивидуальный предприниматель (ИП); организация; физическое лицо.

Другой категорией плательщиков являются самозанятые граждане, уплачивающие страховые взносы за себя. Ими могут быть: нотариусы; адвокаты; индивидуальные предприниматели; другие лица, занимающиеся частной практикой.

На период 2014–2018 гг. для плательщиков применяется тарифная ставка на уровне 22 %, если страховые взносы на обязательное пенсионное страхование не превышают предельного размера (ст. 33.1 Федерального закона № 167). Если величина выше положенной, то применяется дополнительно тарифная ставка на уровне 10 %.

Правительством ежегодно устанавливается предельный размер взносооблагаемой базы. Так в 2016 г. для начисления страховых взносов база составляла 796 тыс. руб., а в 2017 г. база увеличена до 876 тыс. руб.

Страховые взносы делятся на индивидуальный и солидарный тариф. На первый постоянно перечисляются 16 % страховых взносов, а на второй остальные 6 % (используется для осуществления фиксированной выплаты и на прочие предусмотренные пенсионным законодательством нужды государства).

Кроме этого, ежемесячно должна осуществляться уплата в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС) страховых взносов на обязательное медицинское страхование (ОМС) в размере 5,1 %. При этом некоторые категории плательщиков могут применять пониженную тарифную ставку страховых взносов на ОПС и ОМС. Список таких категорий плательщиков приведен в ст. 58 Федерального закона от 24.07.2009 г. N 212-ФЗ.

С 2013 г. для некоторых категорий работников законодательно предусмотрен дополнительный тариф. Работодатель ежемесячно перечисляет эти средства за каждого своего работника, труд которого связан с опасными или вредными производствами, вместе с обязательными страховыми взносами. Работодатель, имеющий рабочие места на опасном или вредном производстве, обязан согласно Федеральному закону

№ 426 «О специальной оценке условий труда» обеспечивать своим работникам безопасность на их рабочих местах, которые должны отвечать требованиям охраны труда. Для этого не реже одного раза в пять лет комиссией из представителей предприятия – работодателя осуществляется специальная оценка условий труда и по ее итогам устанавливается величина дополнительных тарифов. Такая специальная оценка разделяет условия труда по уровню опасности и вредности на 4 класса: оптимальные условия труда (размер уплаты дополнительных взносов 0 %); допустимые условия труда (размер уплаты дополнительных взносов 0 %); вредные условия труда (размер уплаты дополнительных взносов 2–7 %); опасные условия труда (размер уплаты дополнительных взносов 8 %).

Таким образом, оптимальные и допустимые условия труда не требуют дополнительных взносов. Если такая специальная оценка не проводится, то работодатель должен уплачивать на каждого своего работника дополнительные страховые взносы на ОПС за опасные условия работы на уровне 6 или 9 %.

Существуют выплаты, которые не облагаются страховыми взносами: государственные пособия (пособие по безработице и т.п.); командировочные расходы работников по территории Российской Федерации и за границей (расходы на проезд до места назначения и обратно, подтвержденные документально, суточные, найм жилого помещения, регистрация служебного загранпаспорта, оплата услуг связи и другие расходы); компенсационные выплаты, связанные с увольнением (без учета компенсаций за неиспользованный отпуск), с возмещением вреда, оплатой стоимости питания, оплатой жилых помещений и т.п.

Выплаты осуществляются отдельно в каждый государственный внебюджетный фонд (ФФОМС и ПФР). На территории каждого субъекта федерации указываются свои реквизиты получателя, включающие в себя: наименование получателя платежа; идентификационный номер налогоплательщика (ИНН); банк получателя и его счет в нем; код причины постановки на учет (КПП); коды бюджетной классификации (КБК); банковский идентификационный код (БИК); назначение платежа.

Для группировки статей государственного бюджета используются специальные цифровые коды, состоящие из 20 цифр, которые устанавливаются Министерством финансов. В каждом таком коде зашифрована определенная информация. Полный перечень КБК, используемых для уплаты страховых взносов, с подробным описанием имеется на официальном сайте Пенсионного фонда РФ [14].

С января 2016 г. в коды подвидов доходов КБК были внесены изменения. Это было сделано для отдельного учета процентов и пеней по соответствующему платежу. Периодически в кодах бюджетной классификации происходят изменения. В связи с этим желательно

перепроверять информацию о КБК в Пенсионном фонде России.

Размер базы для расчета страховых взносов определяется в отношении каждого работника отдельно. При этом у работодателей, имеющих рабочие места на опасных и вредных производствах, при расчете размера взносов по дополнительному тарифу не применяются ограничения предельной величины базы.

В случае неуплаты работодателем начисленных страховых взносов они признаются недоимкой. В такой ситуации средства могут быть взысканы в судебном порядке. Кроме того, согласно ст. ст. 25 и 47 закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ в случае неуплаты могут быть взысканы пени за каждый день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка России, действующей на эти дни.

Работодатель обязан ежемесячно за каждого работника перечислять в ФФОМС и в Пенсионный фонд Российской Федерации страховые взносы на медицинское страхование и обязательное пенсионное страхование по тарифу 5,1 и 22 % соответственно. В случае, если сумма превышает предельный размер взносооблагаемой базы, устанавливаемой государством, то кроме 22 % нужно уплачивать еще 10 %.

Но в некоторых случаях при превышении размера базы для плательщиков данное правило не действует. К таковым относят работодателей, имеющих рабочие места на опасных или вредных производствах. Однако, в свою очередь, они должны выплачивать дополнительные взносы.

Существует два вида взносов, которые работодатель в легальной экономике обязан каждый месяц уплачивать в фонд социального страхования (ФСС). Первый вид страховых взносов уплачивается в случаях временной потери трудоспособности работника, а также в случае материнства. Второй вид платежей обеспечивает компенсацию при возникновении профессиональных заболеваний или при происшествии несчастных случаев на производстве. Часть бюджета фонда, обеспечивающая денежное возмещение работникам по причине временной потери трудоспособности, формируется за счет следующих источников: уплата работодателем обязательных страховых взносов; начисление штрафов; взыскание с работодателя пени.

Гражданам, застрахованным от несчастных случаев, выплаты производятся за счет других обязательных платежей, которые работодатель должен вносить в бюджет ФСС ежемесячно. Такими источниками являются: обязательные страховые взносы; штрафы, взысканные по причине просрочки платежей; капитализированные платежи; начисленные пени; другие виды платежей, не противоречащие законодательству РФ.

В случае ликвидации страхователя поступают капитализированные платежи. Обязательные страховые взносы являются ключевой частью

формирующих бюджет ФСС платежей.

Размер взносов по временной потере трудоспособности варьируется от 0 до 2,9 % общей величины заработной платы ежемесячно. При осуществлении этих расчетов должны учитываться особенности используемых льгот.

Величина страховых взносов по травматизму на производстве оказывается несколько выше. Размер платежа варьируется от 0,2 до 8,5 %. Итоговая величина ежемесячных выплат для работника зависит от класса профессионального риска, к которому относится вид трудовой деятельности данного работника. Класс профессионального риска определяется сотрудниками ФСС в ходе осуществления специальной экспертизы.

Уплата взносов предполагает осуществление перечислений в бюджет фонда ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем выплаты заработной платы. Если зарплата начислена на январь, то работодатель обязан осуществить расчет необходимой суммы и перевести ее на счет ФСС до 15 февраля. Если нерабочий день является назначенным днем выплат, то ближайший рабочий день, следующий сразу за выходными, является конечным периодом выплат. Если предприятие-платательщик работает по упрощенной системе налогообложения (УСН) или по единому налогу на вмененный доход (ЕНВД), то регулярные ежемесячные взносы позволяют уменьшить налогооблагаемую базу.

Ежемесячные отчисления в бюджет ФСС предполагают, что в легальной экономике осуществлять данные платежи обязаны предприятия, организации и отдельные граждане, активно использующие в своей финансово-хозяйственной деятельности труд наемных работников. Однако нередко плательщики скрывают средства от обязательных платежей в ФСС и ПФР, учитывая, что отчисления законодательно должны производиться из собственного дохода работодателя.

В случае выявления невыполнения обязанностей по уплате ежемесячных страховых платежей к работодателю-страхователю могут быть применены санкции в форме начисления пени и штрафов. Величина пени составляет 0,1 % за каждый день просрочки платежей. В особо сложных ситуациях возможно принудительное взыскание с нарушителя денежных средств.

Размер ежемесячных платежей, которые должно уплатить предприятие, можно вычислить по специальной формуле. Согласно формуле установленный процент отчислений делится на 100, затем полученный результат умножается на величину заработной платы или других выплат, приравненных к ней.

Страховые взносы вне зависимости от источника финансирования должны начисляться на все виды заработной платы. При этом уменьшение на сумму налогов и различных удержаний также не осуществляется.

Исключением являются страховые взносы на следующие выплаты: командировочные; суточные; выходное пособие при увольнении; компенсация за неиспользуемый отпуск; пенсионные начисления; денежные пособия. Страховые взносы не начисляются на выплаты, имеющие компенсационный или разовый характер.

Помимо правоохранительных органов дополнительные экспертизы и расследования по фактам нарушения правил и порядка зачисления и пользования средствами могут проводиться Фондом социального страхования согласно его правовому статусу.

Страхователь обязан регулярно представлять в ФСС отчетность. Данная документация подтверждает то, что плательщик выполняет обязательства по выплате ежемесячных страховых взносов. Отчетность должны регулярно подавать индивидуальные предприниматели и предприятия-работодатели, использующие в своей финансово-хозяйственной деятельности труд наемных работников. Предприниматели, которые не используют труд наемных работников, не обязаны сдавать в ФСС ежемесячный отчет.

Срок представления квартальной отчетности в бумажной форме – не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Для предприятий, численность работников которых составляет 25 и более человек, отчет о выплатах разрешается подавать в электронной форме. В таком случае срок оформления и подачи документации может быть сдвинут до 25 числа.

В случае несвоевременного предоставления плательщиком документации в ФСС на него может быть наложен штраф в размере 5 % от величины страховых взносов. А итоговая сумма штрафного взыскания не может превышать 30 % от указанной суммы и быть меньше 1000 руб.

При неуплате или уплате суммы не полностью страхователь также может быть оштрафован. В этом случае размер удержания составит 20 % от недоплаченной суммы страховых взносов.

Таким образом, часть добавленной стоимости представляется в виде отчислений в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере 22 % от суммы начисленной работникам предприятия всех категорий заработной платы, в виде отчислений в Фонд социального страхования Российской Федерации на уровне 2,9 % от суммы начисленной работникам предприятия всех категорий заработной платы, в виде отчислений в Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации на уровне 5,1 % от суммы начисленной работникам предприятия всех категорий заработной платы, а также в виде отчислений на прочие социальные нужды, определяемые с учетом специфики деятельности конкретного предприятия.

Исследование проблем противодействия теневым экономическим отношениям с использованием механизмов управления фондом оплаты

труда как элемента добавленной стоимости, создаваемой субъектами теневой экономики, даст возможности своевременного выявления теневых процессов как на уровне микро, так и на уровне макроэкономики, позволит осуществлять оперативно-профилактические мероприятия по борьбе с экономической преступностью, обеспечивать устойчивую экономическую безопасность государства и тем самым способствовать экономическому росту, увеличению валового внутреннего продукта и повышению уровня жизни граждан.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Государственная стратегия экономической безопасности Российской Федерации (Основные положения). Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 29 апр. 1996 г. № 608.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч. 1 и 2. М.: Юрайт, 2017. 585 с.
3. Барбашова С.А. Реформирование пенсионной системы РФ на современном этапе / С.А. Барбашова, И.С. Соколова, Е.М. Щербаков // Вестник НГИЭИ. 2016. № 7 (62). С. 14–22.
4. Буньковский Д.В. Легальные и нелегальные способы налоговой оптимизации предпринимательского проекта // Вестник Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления. 2016. № 1. С. 61–67.
5. Буньковский Д.В. Теневая экономика: анализ развития // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2015. № 4 (75). С. 107–116.
6. Буньковский Д.В. Управление проектами в предпринимательской деятельности: учебное пособие. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. 98 с.
7. Васильев В.Л. Совершенствование кадрового планирования в современной экономике Российской Федерации / В.Л. Васильев, А.Р. Гапсаламов // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2017. № 2 (148). С. 80–87.
8. Губанова Е.В. Анализ денежных потоков организации: учебное пособие / Е.В. Губанова, Т.Н. Фатеева. Калуга: Манускрипт, 2015. 64 с.
9. Дикунова М.С. Научно-методический аппарат управления затратами предприятий: основные подходы и предложения // Статистика и Экономика. 2017. Т. 14. № 1. С. 76–85.
10. Колесов К.И., Узбекова А.С. Анализ финансовой отчетности предприятия: учебное пособие. Н. Новгород, 2012. 240 с.
11. Мартышенко С.Н. Концептуальные модели управления качеством жизни: аналитический обзор // Региональная экономика и управление [электронный научный журнал]. 2014. № 2. С. 80–92.
12. Мартышенко С.Н., Мартышенко Н.С. Метод обнаружения ошибок в эмпирических данных // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. 2008. № 1. С. 11–14.
13. Наминова К.А., Омадыкова К.С. Финансовая поддержка малого и среднего бизнеса России // Экономика и предпринимательство. 2017. № 6 (83). С. 432–435.
14. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации. URL: http://www.pfrf.ru/strahovatelayam/for_employers/preds_sved_pers_uchet/ (дата обращения 14.06.2017).
15. Пескова Д.Р. Коммерческая тайна в системе экономических отношений. М.: Макс-Пресс, 2010. 164 с.

16. Ростова О.В. Методические подходы к созданию системы контроллинга в промышленной организации // Глобальный научный потенциал. 2017. № 2 (71). С. 56–61.

17. Созинова А.А. Механизмы управления реорганизацией предпринимательских структур в современной России // Экономика и управление: проблемы, решения. 2016. Т. 2. № 8. С. 369–372.

18. Смольянинова И.В. Международные стандарты как основа методологии современного аудита / И.В. Смольянинова, А.Э. Ахмедов, М.А. Шаталов // Территория науки. 2016. № 5. С. 186–190.

19. Яндиева М.С. Трудовые ресурсы как важнейший фактор экономического развития региона: состояние, проблемы и перспективы эффективного использования / М.С. Яндиева, Л.А. Цурова, З.Б. Кодзоев // Экономика и предпринимательство. 2017. № 2-2 (79-2). С. 263–268.

20. Яновская Е.А. Пути оптимизации системы оплаты труда промышленных предприятий / Е.А. Яновская, Н.В. Булей // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 3-2 (15). С. 109–115.