

Дата поступления рукописи в редакцию: 03.05.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3830-2026-5-268-271

Дата принятия рукописи в печать: 02.06.2026 г.

**БЕЛОУСОВ Вадим Владимирович,**

студент кафедры бухгалтерского учета и аудита,  
Уральского государственного экономического университета,  
e-mail: belous0vvadim@yandex.ru

**СОЧНЕВА Анастасия Сергеевна,**

студент кафедры менеджмента и предпринимательства,  
Уральского государственного экономического университета,  
e-mail: anastasiia.sochneva2006@mail.ru

**ШАРАПОВА Наталья Владимировна,**

доктор экономических наук,  
заведующий кафедры бухгалтерского учета и аудита  
Уральского государственного экономического университета,  
e-mail: scharapov.66@mail.ru

**ШАРАПОВА Валентина Михайловна,**

доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита  
Уральского государственного экономического университета,  
e-mail: agroprom23@mail.ru

## **ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ ТЕНЕВЫХ СХЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**Аннотация.** В статье рассмотрены причины теневых схем оплаты труда как для работодателя, так и для работника. Проанализирован феномен «серой» заработной платы. Отмечены негативные последствия теневых схем оплаты: потеря социальных гарантий, низкая пенсия и правовая незащищенность. Указаны способы выявления «серых» схем и рекомендации по защите трудовых прав. Отмечено, что легализация доходов – необходимое условие долгосрочной финансовой стабильности.

**Ключевые слова:** административная ответственность, серая заработная плата, теневые схемы, налоговые риски, уклонение от уплаты налогов.

**BELOUSOV Vadim Vladimirovich,**

Student, Accounting and Auditing Department,  
Ural State University of Economics

**SOCHNEVA Anastasia Sergeevna,**

Student, Department of Management and Entrepreneurship,  
Ural State University of Economics

**SHARAPOVA Natalia Vladimirovna,**

Doctor of Economics,  
Head of the Department of Accounting and Auditing,  
at the Ural State University of Economics

**SHARAPOVA Valentina Mikhailovna,**

Doctor of Economics, Professor,  
Professor of the Department of Accounting and Auditing  
at the Ural State University of Economics

## **MAIN FACTORS OF CAUSE AND CONSEQUENCES OF SHADOW PAYMENT SCHEMES**

**Annotation.** *This article examines the causes of shadow wage schemes for both employers and employees. The phenomenon of "gray" wages is analyzed. The negative consequences of shadow wage schemes are highlighted: loss of social security, low pensions, and legal insecurity. Methods for identifying "gray" schemes and recommendations for protecting labor rights are outlined. It is noted that income legalization is a necessary condition for long-term financial stability.*

**Key words:** *administrative liability, gray wages, shadow schemes, tax risks, tax evasion.*

Выбор теневых схем оплаты труда обусловлен несколькими факторами, такими как: экономические выгоды, социально-правовые аспекты. Одним из главных причин можно назвать желание работодателя снизить налоговую нагрузку, уклоняясь от уплаты налогов и страховых взносов. С другой стороны, работники также заинтересованы в получении большей суммы денег «на руки», теневые схемы позволяют избежать удержания налогов непосредственно из заработной платы, увеличивая тем самым реальную доходность работника. Экономическая нестабильность и высокая инфляция могут подтолкнуть работодателя и сотрудников к поиску альтернативных способов сохранения доходов.

«Серая зарплата» является промежуточным вариантом между неофициальным и официальным трудоустройством. Работодатель и сотрудник договариваются, что с части заработной платы (чаще всего минимальной оплаты труда) будут удерживаться все законодательно положенные отчисления, а часть (остаток заработной платы) будет выдан «в конверте», снижая нагрузку работодателя в виде страховых взносов.[8]

Чаще всего с частично неофициальными доходами сталкиваются сотрудники частных фирм небольшого и среднего масштаба – особенно в сферах закупок, туризма и общепита, а также управленцы высшего звена. Исследования показывают, что примерно 25% работников в этих отраслях живут по такой схеме.

Отдельно стоит упомянуть пограничный случай, который не всегда относят к «серым» зарплатам. Система характерна для госсектора (речь о ситуации, когда работодатель твердо обещает только минимальную ставку, а остальной доход выплачивает в виде премий) Причина проста: оклады там зафиксированы правительственными документами и давно оторваны от рыночной реальности, поэтому единственный способ доплатить сотрудникам – это премии.

Когда премиальная система закреплена внутренними правилами компании – скажем, у продавцов доход привязан к проценту от сделок – такую схему никак не назовешь «серой». [3,6] Но совсем другое дело, если механизм начисления премии не закреплён в локальных актах организации. [4,7] В этом случае сотрудник оказывается в заведомо проигрышной позиции: он надеется

на определенную сумму, а в конце месяца получает меньше лишь потому, что начальник решил, будто он работал недостаточно хорошо.

От выплат «в конверте» страдает не только государственный бюджет. В проигрыше оказываются и сами работники – как те, кто сознательно соглашается на такую схему, так и те, кто просто не в курсе своих прав. Вот список потерь:

Никаких гарантий. Обещанную сумму вам могут не выплатить, и прикрыться будет нечем.

Мизерная оплата больничного листа по нетрудоспособности, отпускные, отпуск по беременности и родам, выходные пособия. Все эти выплаты считают не с реального дохода, а только с официального, «белого» минимума.

Низкая будущая пенсия. Страховые взносы в фонды социального страхования идут исключительно с легальной части зарплаты. Простая формула: чем выше официальный доход, тем больше пенсия.

Налоговые вычеты не работают в полную силу. Вернуть деньги за покупку квартиры, лечение или учебу можно только с тех сумм, которые начислены и выплачены официально, прошли через бухгалтерию.

Кредит в банке не одобряют или дадут ниже требуемой суммы. Банк требует документального подтверждения доходов, а справку о «конвертах» ему не предъявишь.

Туризм в другие страны, визу в некоторые страны не получить. Консульства многих государств запрашивают выписки с официальными поступлениями – их просто не будет.

Штрафовать сотрудника за то, что он получает часть зарплаты в конверте, никто не будет. Всё потому, что по закону именно компания-работодатель выступает налоговым агентом. Это на нее возложена обязанность посчитать налог, вычесть его из зарплаты и перечислить государству. Если же у работодателя по каким-то причинам не получилось удержать НДФЛ у сотрудника, он обязан сам сообщить об этом подчиненному и в налоговую службу.

Но и здесь есть нюансы. Если компания по какой-то причине не перевела НДФЛ в бюджет, обязанность по уплате ложится на самого сотрудника – он должен до 30 апреля следующего года подать декларацию 3-НДФЛ и отчитаться о своих доходах. Впрочем, это правило распространяется не на всех, а только на тех, кто работает на

физических лиц или на организации, не признаваемые налоговыми агентами (скажем, на некоммерческие структуры). По сути, речь идет о фрилансерах – людях без постоянного работодателя: репетиторах, дизайнерах, горничных и им подобных.

Понять, что зарплата «серая», можно по косвенным признакам. Самые явные: отсутствие на руках подписанного трудового договора; наличие договора, в котором либо вообще нет строчки про оклад, либо там стоит сумма значительно меньше той, что вы получаете каждый месяц; регулярная выдача части дохода наличкой без отражения в документах.

Налоговые санкции за серые зарплаты прописаны в статьях 122 и 123 Налогового кодекса. Их применяют в двух случаях: когда организация не начислила и не заплатила страховые взносы, а также когда она не удержала и не перечислила НДФЛ с «зарплаты а конверте» части.

Следует отметить и про административную ответственность. Кодекс об административных правонарушениях (статья 5.27) позволяет наказывать работодателя за серые схемы как за прямое нарушение трудового законодательства. Меры зависят от рецидива. «Первый раз: предупреждение или штраф – для директоров и индивидуальных предпринимателей 1-5 тысяч рублей, для организации-юрлица 30-50 тысяч. При повторном нарушении: для должностных лиц – 10-20 тысяч либо дисквалификация (отстранение от должности) на 1-3 года» [5]. Для индивидуальных предпринимателей (ИП) – от 10 до 20 тысяч рублей; для организации – от 50 до 70 тысяч рублей.

Кроме того, применяется и уголовная ответственность за нарушение ведения бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, (статья 199.1 Уголовного кодекса РФ). «Некорректный учет затрат приводит к искажению финансовой отчетности и снижению точности управленческого анализа» [2]. Статья 199.1 УК РФ вступает в силу, если налоговая недоимка компании за три года подряд достигла крупного порога – более 15 миллионов рублей. Руководителям, виновным в такой схеме, грозит широкий спектр наказаний.

Основными контролирующими органами являются налоговая служба и трудовая инспекция. Чаще всего поводом для проверки становится жалоба – от самих сотрудников или от конкурентов. Они изучают кадровые и финансовые документы: трудовые договоры, расчетные листки, отчеты по налогам и страховым взносам. А еще сравнивают официальные оклады и премии со среднерыночными показателями по отрасли и региону – если цифры подозрительно низкие, это повод копать глубже.

«Зарботная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты» [1,9]. Поэтому стоит уделить внимание своевременной и в полном размере выплаты заработной платы

Вывод. Выбор теневых схем оплаты труда обусловлен комплексом экономических, социальных и правовых факторов. Несмотря на предполагаемые преимущества, такие схемы несут риски как для работодателя, так и для работника, включая юридические последствия и потерю социальной защиты.

### Список литературы:

- [1] Александрова, Н. А. Влияние социальной политики организации на уровень доходов персонала / Н. А. Александрова, Н. В. Шарапова, В. М. Шарапова // Экономика труда. – 2018. – Т. 5, № 2. – С. 607-618. – DOI 10.18334/et.5.2.39192. – EDN XUGKJF.
- [2] Бухарова, Д. Х. Вопросы организации учета заработной платы в управленческом формате / Д. Х. Бухарова, О. И. Дудина // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2025. – Т. 11, № 6(159). – С. 134-142. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2025.06.11.014. – EDN RTFANQ.
- [3] Бухгалтерская (финансовая) отчетность экономического субъекта источник для анализа финансовых рисков / В. М. Шарапова, Ю. В. Шарапов, О. С. Горбунова [и др.] // Образование и право. – 2023. – № 6. – С. 304-309. – DOI 10.24412/2076-1503-2023-6-304-309. – EDN LVWIZD.
- [4] Коковихин, А. Ю. Компенсационный менеджмент / А. Ю. Коковихин, Н. В. Шарапова. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью «Бук», 2018. – 332 с. – ISBN 978-5-00118-213-9. – EDN ZAZUAN.
- [5] Петров, А. Я. Зарботная плата: о концепции законодательного регулирования / А. Я. Петров // Государство и право. – 2025. – № 7. – С. 78-84. – DOI 10.31857/S1026945225070085. – EDN NRCXHK.
- [6] Попов, А. Ю. Экономическая безопасность в системе управления финансовой устойчивостью организации / А. Ю. Попов // Сурский вестник. – 2022. – № 3(19). – С. 90-95. – DOI 10.36461/2619-1202\_2022\_03\_015. – EDN BIMAOC.
- [7] Романова, М. В. Порядок премирования и депремирования работников: оформление локального нормативного акта организации и вопросы налогообложения / М. В. Романова // Налоговая политика и практика. – 2024. – № 10(262). – С. 56-60. – EDN OEQNIK.

[8] Сенотрусов, И. Д. Компенсация упущенной выгоды работникам, осуществляющим свою деятельность по сдельной форме оплаты труда / И. Д. Сенотрусов // Научные записки академии. – 2023. – № 2(46). – С. 5-8. – EDN RHWDHB.

[9] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

#### References:

[1] Alexandrova, N. A. Influence of the social policy of the organization on the level of staff income/N. A. Alexandrova, N. V. Sharapova, V. M. Sharapova//Labor Economics. – 2018. - T. 5, NO. 2. - S. 607-618. – DOI 10.18334/et.5.2.39192. – EDN XUGKJF.

[2] Bukharova, D. Kh. Issues of organizing wage accounting in a management format/D. Kh. Bukharova, O. I. Dudin//Economics and management: problems, solutions. – 2025. - T. 11, NO. 6 (159). - S. 134-142. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.0 2025.06.11.014. – EDN RTFANQ.

[3] Accounting (financial) statements of an economic entity source for financial risk analysis/V. M. Sharapova, Yu. V. Sharapov, O. S. Gorbunova [et al. ]//Education and law. – 2023. – № 6. - S. 304-309. – DOI 10.24412/2076-1503-2023-6-304-309. – EDN LVWIZD.

[4] Kokovikhin, A. Yu. Compensation Management/A. Yu. Kokovikhin, N. V. Sharapova. - Kazan: Buk Limited Liability Company, 2018. - 332 p. - ISBN 978-5-00118-213-9. – EDN ZAZUAH.

[5] Petrov, A. Ya. Salary: on the concept of legislative regulation/A. Ya. Petrov//State and law. – 2025. – № 7. - S. 78-84. – DOI 10.31857/S1026945225070085. – EDN NRCXHK.

[6] Popov, A. Yu. Economic security in the financial stability management system of the organization/A. Yu. Popov//Sursky Bulletin. – 2022. – № 3(19). - S. 90-95. – DOI 10.36461/2619-1202\_2022\_03\_015. – EDN BIMAOC.

[7] Romanova, M.V. Procedure for Bonuses and Bonuses to Employees: Preparation of a Local Regulatory Act of the Organization and Taxation Issues/M.V. Romanova//Tax Policy and Practice. – 2024. – № 10(262). - S. 56-60. – EDN OEQNIK.

[8] Senotrusov, I. D. Compensation for lost profits to employees carrying out their activities in piece-rate form of remuneration/I. D. Senotrusov//Scientific notes of the Academy. – 2023. – № 2(46). - S. 5-8. – EDN RHWDHB.

[9] Labor Code of the Russian Federation dated 30.12.2001 N 197-FZ (as amended on 29.12.2025, as amended on 06.02.2026) [Electronic Resource]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)



**ЮРКОМПАНИ**

[www.law-books.ru](http://www.law-books.ru)

Юридическое издательство  
**«ЮРКОМПАНИ»**

Издание учебников,  
учебных и методических  
пособий, монографий,  
научных статей.

Профессионально.

В максимально  
короткие сроки.

Размещаем  
в РИНЦ, E-Library.