

*Пантелеева А.В.,  
студент 3 курса, факультет «Право и безопасность»  
УИУ РАНХиГС при Президенте РФ*

*Корепанова А.Д.,  
студент 3 курса факультет «Право и безопасность»  
УИУ РАНХиГС при Президенте РФ*

*Россия, г. Екатеринбург*

*Научные руководители: Гарипов Рафик Садыкович,*

*кандидат юридических наук,*

*доцент кафедры публичного права*

*и национальной безопасности,*

*Дианова Ирина Васильевна,*

*старший преподаватель кафедры публичного права*

*и национальной безопасности*

*ФГБОУ ВО «Уральский институт управления –*

*филиал Российской академии народного хозяйства*

*и государственной службы*

*при Президенте Российской Федерации»*

## **"СЕРЫЕ" СХЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК СИСТЕМНАЯ УГРОЗА СОЦИАЛЬНЫМ ПРАВАМ РАБОТНИКА**

*Аннотация: в статье анализируется феномен «серой» зарплаты как системная коллизия между трудовым правом (формальный статус работника) и правом социального обеспечения (фактический объём пенсионных и страховых прав). На основе судебной практики 2024–2026 гг. и статистических данных показано, что «серая» зарплата не подлежит судебной защите, ведёт к минимальным пенсиям и пособиям, а также*

*создаёт критический разрыв между нормативными предписаниями и правоприменительной реальностью.*

**Ключевые слова:** *«серая» заработная плата, теневая занятость, страховые взносы, индивидуальный пенсионный коэффициент, социальное обеспечение, трудовой договор, судебная защита, ответственность работодателя.*

**Abstract:** *the article analyzes the phenomenon of «gray» wages as a systemic conflict between labor law (the formal status of an employee) and social security law (the actual amount of pension and insurance rights). Based on court practice in 2024-2026 and statistical data, it shows that "gray" wages are not subject to judicial protection, lead to minimal pensions and benefits, and create a critical gap between regulatory requirements and the reality of law enforcement.*

**Keywords:** *«gray» wages, shadow employment, insurance contributions, individual pension coefficient, social security, employment contract, judicial protection, and employer liability.*

Понятие «серой» зарплаты в российском законодательстве отсутствует, однако оно прочно укоренилось в правоприменительной практике. Под этим термином понимается ситуация, при которой работник официально получает лишь минимальную часть вознаграждения (как правило, на уровне МРОТ), в то время как основная его заработная плата выплачивается неофициальными способами – «в конверте», через счета третьих лиц или с использованием инструментов, маскирующих истинную природу выплат.

По данным Росстата, в 2024 году в теневой экономике работало около 15 млн человек, при этом, по оценкам Минтруда, потенциальная численность граждан, занятых в теневом секторе, составляет примерно 5 млн человек [1]. Экспертный совет при правительстве РФ приводит еще более высокие цифры, оценивая уровень теневой занятости в 40% – до 30 млн человек. Эксперты отмечают, что негативный сценарий предполагает наличие 8–10 млн граждан,

работающих неофициально. При этом в структуре оплаты труда наемных работников доля неконтролируемых доходов оценивается в 32–40% от официальной заработной платы [2].

Особенно показательным является отраслевое распределение теневой занятости: наибольших масштабов теневой бизнес достигает в оптовой и розничной торговле, сельском хозяйстве, строительстве, обрабатывающих производствах, транспорте и связи. Более половины (57%) занятых в теневом секторе являются наемными работниками в неформальном секторе [1].

Для понимания глубины проблемы необходимо обратиться к правовой квалификации «серой» зарплаты и выявить коллизию между двумя отраслями права – трудовым и правом социального обеспечения.

В соответствии с абзацем 5 части 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ условия оплаты труда (включая размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор [3]. Это императивное требование закона не оставляет работодателю выбора: любые условия оплаты труда должны быть зафиксированы в письменной форме и доведены до сведения работника. При этом система оплаты труда, включающая размеры установленных выплат, должна устанавливаться локальным нормативным актом работодателя. Изменение условий оплаты труда, в том числе размера оклада, требует заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Однако практика выплаты «серой» зарплаты создает ситуацию, при которой формальные требования закона соблюдаются (трудовой договор заключен, официальная часть зарплаты выплачивается), но реальные трудовые отношения не находят полного отражения в документах. Формальное соблюдение требований трудового законодательства ещё не означает, что работник автоматически защищён в сфере социального

обеспечения. Здесь действуют иные механизмы, которые вступают в прямое противоречие с «серыми» схемами.

Ключевой принцип современной пенсионной системы, закрепленный в Федеральном законе от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», – прямая зависимость размера страховой пенсии от объема страховых взносов, уплаченных работодателем за работника. Индивидуальный пенсионный коэффициент (пенсионные баллы) начисляется исключительно на основании официальной заработной платы [4].

С 2025 года минимальная сумма индивидуальных пенсионных коэффициентов для назначения страховой пенсии составляет 30 баллов. Для работника, получающего «серую» зарплату, процесс накопления этих баллов значительно замедляется, поскольку взносы уплачиваются только с минимальной (официальной) части заработка. При этом максимальное количество баллов, которое можно получить за год, составляет 10, и достичь этого максимума можно только при уплате взносов с дохода, равного предельной величине базы для начисления страховых взносов [5].

Аналогичный принцип действует в сфере обязательного социального страхования: пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком рассчитываются из официального заработка. Формула расчета идентична для всех, но при «серой» схеме она будет применяться к искусственно заниженной базе.

На практике указанная коллизия между трудовым правом и правом социального обеспечения приводит к негативным последствиям, которые наглядно демонстрирует судебная практика последних лет. Правовая природа «серых» схем порождает парадоксальную ситуацию: чем сильнее работник вовлечен в нелегальные выплаты, тем слабее его позиции в суде.

Определение 9-го кассационного суда общей юрисдикции от 13.03.2025 № 88-1623/2 – это дело стало знаковым для понимания пределов судебной защиты прав работников, получающих «серую» зарплату. Женщина работала

в компании, получая официальную часть (в пределах МРОТ) на карту, а остальное – наличными «в конверте». После смены руководства ей стали выплачивать только официальную часть, после чего она обратилась в суд с требованием взыскать недополученную «серую» зарплату и обязать новое руководство заключить дополнительное соглашение. Суд кассационной инстанции, отменяя решение нижестоящих судов, указал: условия об оплате труда являются неотъемлемой частью трудового договора, выплата прежним руководством дополнительного вознаграждения не является основанием для взыскания такого вознаграждения с нового работодателя, а устные показания свидетелей не имеют значения при отсутствии письменных доказательств.

Это решение иллюстрирует ключевую проблему: «серая» зарплата не подлежит судебной защите в том смысле, что работник не может доказать факт ее получения и требовать ее выплаты, если эти условия не были должным образом оформлены.

Однако судебная практика знает и случаи, когда работникам удавалось доказать факт получения «серой» зарплаты. Суды могут принимать в качестве доказательств:

- электронную переписку работника с представителями работодателя, в которой обсуждаются размеры неофициальной части заработной платы и порядок ее выплаты;
- выписки по банковским счетам, подтверждающие систематическое поступление денежных средств от третьих лиц, действовавших по поручению работодателя;
- свидетельские показания бывших сотрудников, в том числе бывшего главного бухгалтера, обладающего информацией о схемах выплат.

При этом суды оценивают, была ли теневая заработная плата выплачена уполномоченным лицом, носила ли выплаты систематический характер и подтверждается ли факт таких выплат документальными доказательствами [6].

Поскольку работник оказывается практически беззащитным в отношениях с недобросовестным работодателем, возникает закономерный вопрос: какую ответственность несёт сам работодатель за использование «серых» схем?

Статья 5.27 КоАП РФ предусматривает ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения [7].

Налоговая инспекция, установившая факт выплаты «серой» зарплаты, доначисляет работодателю НДФЛ и страховые взносы. При выявлении подмены трудового договора гражданско-правовым дополнительно начисляются взносы на травматизм. При этом налоговые органы вправе определить сумму дохода расчетным методом на основе данных об аналогичных налогоплательщиках, если у организации отсутствует корректный учет доходов сотрудников. Суды признают этот метод законным. Более того, приобретение физическими лицами недвижимого имущества и транспортных средств за счет неустановленных источников финансирования косвенно подтверждает факты выплаты «серой» заработной платы [8].

Важным инструментом внеэкономического воздействия является включение компании в реестр недобросовестных работодателей. На начало 2026 года в нем насчитывалось более 650 компаний. Такое включение несет репутационные риски и влечет повышенное внимание контрольных органов [9].

Однако ответственность работодателя – лишь одна сторона медали. Государство, в свою очередь, разрабатывает и реализует собственные механизмы противодействия теневой занятости, которые выходят за рамки сугубо карательных мер.

В 2025 году Роструд вывел из теневой занятости 976 тыс. человек – это на 20% больше, чем в 2024 году (810 тыс. человек). Однако, несмотря на

позитивную динамику, общее количество получающих зарплату «в конверте» остается критически высоким – около 8 млн человек [10].

Также во всех регионах России созданы межведомственные комиссии по противодействию нелегальному сектору, в состав которых входят представители Роструда, ФНС, Социального фонда России и других органов власти. Комиссии выявляют случаи неофициального трудоустройства и принимают меры для легализации работников через оформление трудовых договоров.

Несмотря на все усилия государства, работник, согласившийся на «серую» зарплату, сталкивается с целым рядом негативных последствий, которые выходят далеко за рамки ущемления пенсионных прав.

Согласие на «серую» зарплату влечет для работника следующие последствия:

1. Невозможность защитить свои права. При конфликте с работодателем работник не может доказать реальный размер заработной платы и, как следствие, взыскать ее в судебном порядке.

2. Потери в сфере социального обеспечения. Отсутствие отчислений страховых взносов приводит к проблемам с формированием пенсии и пособий; неоплата периодов временной нетрудоспособности и отпусков; лишение гарантий, связанных с сокращением, простоем, обучением.

3. Отказ в получении кредита. Банки отказывают в выдаче кредитов на жилье, обучение и другие нужды из-за невозможности подтвердить реальный доход.

4. Отказ в выдаче визы. Для выезда за границу требуются подтвержденные сведения о доходах.

5. Риски, связанные с несчастными случаями на производстве. При отсутствии официального оформления работник может столкнуться с отказом в признании случая страховым [11].

Таким образом, комплексный анализ проблемы позволяет сформулировать следующие выводы и предложения.

«Серые» схемы оплаты труда представляют собой системный дефект правового поля, находящийся на стыке трудового права и права социального обеспечения. Они создают иллюзию высокого дохода в настоящем, но ведут к тотальному урезанию социальных гарантий в будущем.

Анализ судебной практики, в особенности Определения 9 КСОЮ от 13.03.2025 № 88-1623/2, показывает, что сложившаяся правовая конструкция оставляет работника, согласившегося на «серую» зарплату, практически беззащитным: он не может доказать факт получения неофициальной части дохода, не может требовать ее взыскания и не может рассчитывать на перерасчет пенсии и пособий исходя из реального заработка.

Единственным способом избежать правовой аномии является полная легализация трудовых отношений. Для работодателя легализация – это не столько дополнительная нагрузка, сколько стратегическое вложение в долгосрочную устойчивость бизнеса и снижение рисков привлечения к административной, налоговой и уголовной ответственности. Для работника – единственная возможность обеспечить себе достойную пенсию, полноценное социальное страхование и судебную защиту своих трудовых прав.

#### **Использованные источники:**

1. Иванова С. Серую зарплату получают около 8 млн россиян, а для молодых з/п наличкой – уже архаика / С. Иванова // Клерк.ру. – 2026. – 5 февраля. – URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/678416/> (дата обращения: 25.05.2026).

2. Известия: 8–10 млн россиян могут работать неофициально / М. Строителева // Известия. – 2026. – 5 февраля. – URL: <https://iz.ru/2037789/> (дата обращения: 25.05.2026).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 29.12.2025) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

4. Виталий Викторович Никитин СТРАХОВЫЕ ПЕНСИИ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. Проблемы реализации законодательства // Закон и право. 2021. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strahovye-pensii-v-sootvetstvii-s-zakonodatelstvom-rossiyskoy-federatsii-problemy-realizatsii-zakonodatelstva> (дата обращения: 25.05.2026).

5. Никитина О. Расчет пенсии по старости в 2025–2026 годах: индивидуальный пенсионный коэффициент и формула начисления [Электронный ресурс] / О. Никитина // Взгляд. – 2025. – 16 декабря. – URL: <https://vz.ru/information/2025/12/16/1381323.html> (дата обращения: 25.05.2026).

6. Неофициальные выплаты зарплаты нельзя подтвердить показаниями свидетелей: обзор определения 9-го КСОЮ от 13.03.2025 № 88-1623/2025 // Аудиторская фирма «Решение». – 2025. – 8 апреля. – URL: <https://audit-reshenie.ru/journal/sudebnaya-practika/neofitsialnie-viplati-zarplati-nelzya-po/> (дата обращения: 25.05.2026).

7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 1.

8. Нелегальная занятость: последствия для работодателя. Типовая ситуация // КонсультантПлюс. – 2026. – URL: [https://www.consultant.ru/law/podborki/seraya\\_zarplata/](https://www.consultant.ru/law/podborki/seraya_zarplata/) (дата обращения: 25.05.2026).

9. Ананьева О. Серым-серо: свыше 650 компаний попали в реестр недобросовестных работодателей [Электронный ресурс] / О. Ананьева // Известия. – 2026. – 4 февраля. – URL: <https://iz.ru/2036547/olga-anaseva/serym-sero>

[sero-svyshe-650-kompanij-popali-v-reestr-nedobrosovestnyh-rabotodatelej](#) (дата обращения: 25.05.2026).

10. Роструд: за год из тени вышли около 1 млн работников // Эксперт. – 2026. – 9 февраля. – URL: <https://expert.ru/news/rostrud-za-god-iz-teni-vyshli-okolo-1-mln-rabotnikov/> (дата обращения: 25.05.2026).

11. Защита от зарплатного мошенничества: когда работодатель платит «в конверте» [Электронный ресурс] // Редакция «Восход». – 2026. – 24 апреля. – URL: <https://voshodzav.ru/zashhita-ot-zarplatnogo-moshennichestva-kogda-rabotodatel-platit-v-konverte/> (дата обращения: 25.05.2026).