

## Легалізація заробітної плати - основа стабільного майбутнього

Згідно статті 43 Конституції України кожному громадянину гарантується право заробляти собі на життя працюю та отримувати за це винагороду у вигляді заробітної плати, не нижче від визначеної законом. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Законом України „Про Державний бюджет України на 2018 рік” встановлено розмір мінімальної заробітної плати з 01.01.2018 – 3 723 грн., з якої повинні бути сплачені усі внески. А це означає, що розмір зарплати працівника за повністю виконану місячну (годину) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної зарплати. Якщо працівнику нараховано заробітну плату меншу мінімальної та здійснено нарахування єдиного соціального внеску із суми різниці між мінімальною заробітною платою та фактично нарахованою, страховий стаж для обчислення пенсії буде розраховано з врахуванням сплати внеску.

Чимало роботодавців ігнорують гарантований рівень мінімальної заробітної плати і, бажаючи уникнути зайвих, на їхню думку, витрат, видають зарплату у „конвертах”, а громадяни які її отримують свідомо обкрадають самі себе. Бо лише офіційно оформлений найманий працівник може відчувати себе соціально захищеним. Усна домовленість жодним чином не фіксується юридично, роботодавець сплачує стільки, скільки вважає за потрібне і доти, поки вважає за потрібне. Працівник немає жодних доказів на підтвердження дійсного розміру своєї заробітної плати та страхового стажу. Такі явища, як зарплата у „конверті” та робота без оформлення трудових відносин, мають глибокі корені й руйнують суспільство зсередини, позбавляючи майбутнього тих, хто отримує неофіційну заробітну плату.

Легалізація заробітної плати актуальна з двох причин:

- соціальні гарантії для найманих працівників, розмір яких залежить від тривалості страхового стажу.
- збільшення надходжень до бюджету;

Працівник який отримує зарплату в „конверті” офіційно вважається непрацюючим. Йому не зараховується страховий стаж, а відповідно:

- він не буде одержувати пенсію за віком;
- його можуть звільнити в будь-який час, без жодних компенсацій;
- у нього немає права на відпустку, права на оплату лікарняних та допомогу по безробіттю, права на охорону праці, права на соціальне страхування.

Відповідно до кині діючого пенсійного законодавства встановлена пряма залежність розміру пенсії від страхового стажу та заробітку, з якого фактично сплачені внески. Тобто у страховий стаж при виході на пенсію враховується тільки ті періоди, у яких відбулося нарахування та за які повністю сплачені внески із заробітної плати у сумі не меншій мінімального внеску, зарахування страхового стажу здійснюється пропорційно сплаченим внескам. Якщо з якихось причин роботодавець не сплачує внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування за своїх найманих працівників (причиною може бути і виплата заробітної плати „в конвертах” без сплати внесків, і нарошування заборгованості як з виплати заробітної плати, так і зі сплати внесків), то періоди, за які не сплачені внески, „випадають” із страхового стажу найманого працівника та не включаються в заробіток для розрахунку розміру пенсії.

Щомісячно до управління Пенсійного фонду надходить перелік страхувальників, які виплачують заробітну плату застрахованим особам менше мінімального розміру, встановленого законодавством. Спеціалістами управління проводиться аналіз та опрацювання списків. За результатами чого, виявляються страхувальники, які фактично не доплачують заробітну плату та єдиний соціальний внесок. Територіальні управління Пенсійного фонду, використовуючи дані реєстру застрахованих осіб надають інформаційні відомості контролюючим органам та органам виконавчої влади з метою уникнення порушень законодавства про працю з боку роботодавця. Дані реєстру застрахованих осіб формуються із відомостей, які подає роботодавець у щомісячній звітності по єдиному соціальному внеску-за найманих працівників, та фізична особа - підприємець у річній звітності по єдиному соціальному внеску – за себе. Наслідком допущення помилок в звітності є недостовірні відомості у реєстрі застрахованих осіб, дані якого використовуються для призначення пенсій та для інформування контролюючих органів.

Тому в разі виникнення питань та з метою недопущення помилок роботодавцям варто при формуванні звітів звертатись до фахівців управління Пенсійного фонду України за місцем реєстрації.

На сьогоднішній день, зареєструвавшись на веб-порталі Пенсійного фонду України, кожна застрахована особа має можливість контролювати свою зарплату та майбутню пенсію, перевіряти факт сплати внесків та суму, з якої вони перераховуються.

Головний спеціаліст відділу адміністрування,  
супроводження інформаційних систем,  
електронних реєстрів та захисту інформації

О. БРАЖЕВСЬКА