

Правовой разбор: выплата заработной платы без оформления двумя ИП, блокировка счёта и «легенда о займе»

1. Краткая постановка вопроса

Гражданка (далее — «сотрудница») фактически выполняет трудовую функцию на двух торговых точках, принадлежащих двум индивидуальным предпринимателям — супруге (автору запроса) и её супругу. Трудовые отношения не оформлены; вознаграждение перечислялось дважды в месяц суммами 15–20 тыс. руб. в одни и те же числа, причём основной объём платежей производился со счёта одного ИП (жены) «за обе точки», за исключением последних четырёх месяцев. Банк по признакам 115-ФЗ запросил пояснения и заблокировал счёт сотрудницы. Сотрудница получает пенсию по случаю потери кормильца и федеральную социальную доплату (ФСД). Бухгалтер предлагает квалифицировать переводы как «заём».

Ключевые правовые вопросы, требующие разбора: (1) квалификация сложившихся отношений и корректное оформление; (2) налоговая, административная и уголовная ответственность за выплату заработной платы без оформления и неуплату НДФЛ и страховых взносов; (3) возможность разделения трудовых отношений между двумя ИП; (4) влияние официального оформления на пенсию сотрудницы; (5) допустимость и последствия «легенды о займе» перед банком и налоговым органом.

2. Раздел I. Правовая квалификация сложившихся отношений: трудовые, а не гражданские и не заёмные

2.1. Основания признания отношений трудовыми

Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка и обеспечении работодателем условий труда (**статья 15 ТК РФ**).

Трудовые отношения возникают, в том числе, на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его

уполномоченного представителя) (**статья 16 ТК РФ**). Надлежащее оформление в письменной форме опоздало, но это не устраняет самого факта трудовых отношений: письменный трудовой договор должен быть заключён не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения (**статья 67 ТК РФ**).

Основанием для признания отношений, возникших из гражданско-правового договора, трудовыми является **статья 19.1 ТК РФ**. Существенно:

- признание возможно как заказчиком на основании письменного заявления исполнителя и/или не обжалованного предписания госинспектора труда, так и судом (по заявлению физлица либо по материалам госинспекции труда, иных органов);
- неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений (**часть 3 статьи 19.1 ТК РФ**);
- при признании отношений трудовыми они считаются возникшими со дня фактического допущения (**часть 4 статьи 19.1 ТК РФ**).

Контролирующий ориентир — **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15** (в части признания отношений трудовыми при использовании личного труда у работодателя — физического лица/микропредприятия) и регулярно публикуемые обзоры судебной практики ВС РФ о признании отношений трудовыми: суды исследуют устойчивость и стабильность отношений, периодичность и источник выплат, подчинённость режиму, обеспечение инструментом/материалами, отсутствие самостоятельного экономического интереса исполнителя.

2.2. Признаки трудовых отношений в данной ситуации

Совокупность признаков (регулярность — 2 раза в месяц; одинаковые даты; фиксированные суммы, сопоставимые с заработной платой за месяц; выполнение конкретной функции на конкретных точках; подчинение режиму точки) с высокой вероятностью позволяет любому суду и госинспекции труда признать эти отношения трудовыми. Частный случай — придание видимости займа, что потенциально квалифицируется как притворная сделка (**пункт 2 статьи 170 ГК РФ**), прикрывающая трудовые отношения.

2.3. Недопустимость квалификации как «займа»

Договор займа — реальный контракт, если займодавцем выступает гражданин: считается заключённым с момента передачи суммы займа (**статья 807 ГК РФ**). Однако если отсутствуют признаки займа — согласование условий возврата, процентная ставка или безвозмездность, график платежей,

срок — и налицо признаки заработной платы, суд (налоговый орган, банк при переквалификации) может признать отношения заёмными лишь формально либо вовсе переквалифицировать их в трудовые (**пункт 2 статьи 170 ГК РФ**), либо, если стороны сами отрицают заём, — в безвозмездные/дарение, что, в свою очередь, влечёт иные налоговые последствия.

2.4. Практический вывод по разделу

Фактически сложившиеся отношения квалифицируются как трудовые. Никакая переквалификация их в заём не устранил ни налоговых, ни административных, ни страховых последствий фактической выплаты заработной платы. Признание отношений трудовыми является основой для всех остальных блоков разбора (Разделы II–VIII).

3. Раздел II. Налоговые последствия для ИП: НДФЛ и страховые взносы

3.1. НДФЛ

ИП, выплачивающий доход физическому лицу, признаётся налоговым агентом (**пункты 1 и 2 статьи 226 НК РФ; статья 24 НК РФ**) и обязан исчислить, удержать у налогоплательщика и перечислить в бюджет НДФЛ. С 2025 года действует прогрессивная шкала: 13 % до 2,4 млн руб. совокупного дохода в год и 15 % сверх (**статья 224 НК РФ**, в редакции Федерального закона от 12.07.2024 № 176-ФЗ).

При неуплате/неполном удержании:

- **статья 123 НК РФ** — штраф 20 % от суммы, подлежащей удержанию и (или) перечислению;
- **статья 75 НК РФ** — пени по ключевой ставке за каждый день просрочки;
- если невозможно удержать налог, агент обязан сообщить об этом в налоговый орган (**пункт 5 статьи 226 НК РФ**), однако обязанность перечислить налог с выплаченного физическому лицу дохода сохраняется в части, которую агент фактически мог удержать.

3.2. Страховые взносы

Вознаграждения за труд по трудовому договору являются объектом обложения страховыми взносами (**статья 419 НК РФ**). С 2023 года действует единый тариф 30 % до предельной величины базы и 15,1 % сверх неё (**статья 425 НК РФ**), плюс взносы на травматизм от 0,2 % (**Федеральный закон от**

24.07.1998 № 125-ФЗ). Признание отношений трудовыми влечёт доначисление взносов за весь период фактического допущения (**часть 4 статьи 19.1 ТК РФ**).

Ответственность:

- **статья 122 НК РФ** — неуплата/неполная уплата взносов вследствие занижения базы: 20 % от неуплаченной суммы, 40 % при умышленном характере;
- **статья 75 НК РФ** — пени;
- **статья 119 НК РФ** — непредставление расчёта по страховым взносам: 5 % от суммы за каждый полный/неполный месяц, но не более 30 % и не менее 1 000 руб. (для ИП обязанность представления РСВ при выплате вознаграждений сохраняется).

3.3. Отчётность и регистрация

ИП как работодатель обязан встать на учёт в Социальном фонде России (ранее — ПФР/ФСС) и представлять отчётность по форме **ЕФС-1 (статья 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте...»**, Постановление Правления СФР от 31.10.2022 № 245п). Отсутствие регистрации в качестве работодателя — самостоятельное нарушение.

3.4. Особенность оплаты труда пенсионера

Тот факт, что сотрудница — пенсионер, не освобождает от страховых взносов: они начисляются в общем порядке. Индексация пенсии работающим пенсионерам не производится (**статья 26.1 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»**). С 2025 года введён механизм восстановления индексации после увольнения, но это не относится к вопросу об обязанности ИП платить взносы.

3.5. Практический вывод по разделу

Даже при самом мягком сценарии налоговая реконструкция даст: НДФЛ с дохода сотрудницы (13/15 %), страховые взносы (30 %/15,1 % + травматизм) на всю сумму выплат за весь период, пени и штрафы по статьям 75, 119, 122, 123 НК РФ. Общая налоговая нагрузка на суммы, выплаченные «в конверте»,кратно возрастает.

4. Раздел III. Административная ответственность

Ключевые составы КоАП РФ:

- **часть 1 статьи 5.27 КоАП РФ** — нарушение трудового законодательства: для ИП — предупреждение или штраф 1 000–5 000 руб.;
- **часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ** — уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения: для ИП — штраф 5 000–10 000 руб.;
- **часть 6 статьи 5.27 КоАП РФ** — невыплата в установленный срок заработной платы: для ИП — штраф 1 000–5 000 руб.;
- **статья 15.11 КоАП РФ** — грубое нарушение требований к бухгалтерскому учёту (применима к должностным лицам организаций; для ИП носит ограниченный характер, поскольку ИП не ведут бухгалтерский учёт в смысле 402-ФЗ, но налоговый учёт обязаны вести);
- **статья 15.5 КоАП РФ** — нарушение сроков представления налоговой декларации/расчёта.

Административная ответственность не исключает налоговой и может применяться одновременно.

5. Раздел IV. Уголовная ответственность

5.1. Налоговые составы

- **статья 198 УК РФ** — уклонение физического лица (в том числе ИП) от уплаты налогов, сборов, страховых взносов. Крупный размер — сумма за три последовательных финансовых года, пороги обновлены **Федеральным законом от 06.04.2024 № 79-ФЗ** (в частности, крупный размер — 2,7 млн руб., особо крупный — 13,5 млн руб.).
- **статья 199.1 УК РФ** — неисполнение обязанностей налогового агента (неисчисление, неудержание или неперечисление НДФЛ). Порог крупного размера — 2,7 млн руб., особо крупного — 18 млн руб. (в редакции Федерального закона от 06.04.2024 № 79-ФЗ). ИП как налоговый агент подпадает под действие этой статьи.

5.2. Состав в сфере оплаты труда

- **статья 145.1 УК РФ** — невыплата заработной платы свыше трёх месяцев (частичная) либо свыше двух месяцев (полная) из корыстной или иной личной заинтересованности. В отношении ИП применяется.

5.3. Состав на стороне сотрудницы

Если сотрудница, получая ФСД (и, возможно, пенсию по случаю потери кормильца), скрывает факт осуществления оплачиваемой работы, её действия могут быть квалифицированы по **статье 159.2 УК РФ** (мошенничество при получении выплат путём умолчания о фактах, влекущих прекращение выплат) — при превышении порога мелкого хищения. Вопрос о наличии в действиях ИП признаков пособничества требует самостоятельной оценки, но риск участия в схеме сокрытия оснований для выплат у сотрудницы должен быть учтён.

5.4. Практический вывод по разделу

Уголовные риски возникают при превышении пороговых сумм. Значительная часть риска концентрируется на НДФЛ и страховых взносах (статьи 198 и 199.1 УК РФ) и на возможной квалификации сокрытия работы сотрудницей (статья 159.2 УК РФ). Пороги и их редакции следует уточнять по актуальной редакции УК РФ, поскольку 79-ФЗ изменил размеры крупного/особо крупного ущерба.

6. Раздел V. Разделение трудовых отношений между двумя ИП

6.1. Версия А. Два самостоятельных трудовых отношения (совместительство)

Если сотрудница фактически выполняла трудовую функцию отдельно для каждого ИП (в разных местах, в разное рабочее время, по самостоятельным заданиям), юридически возможны два параллельных трудовых отношения: одно — основное, второе — по совместительству (**статья 60.1 ТК РФ; глава 44, статьи 282-288 ТК РФ**).

Правовые последствия:

- каждый ИП является самостоятельным работодателем и налоговым агентом: исчисляет НДФЛ, платит страховые взносы, сдаёт отчётность по своей части выплат;
- предельная база для страховых взносов считается у каждого ИП отдельно (**пункт 1 статьи 425 НК РФ**);
- общая нагрузка не уменьшается, а лишь распределяется между двумя работодателями;

- каждому ИП следует оформить отдельный трудовой договор (основной или по совместительству), издать приказ, вести табель учёта рабочего времени, кадровые документы.

Именно эта модель юридически корректно реализует «разделение ответственности», на которое рассчитывает автор запроса.

6.2. Версия В. Один фактический работодатель

Если фактически работу организовывал, оплачивал и контролировал один ИП (в данном случае супруга оплачивала работу за обе точки), а труд второй точки фактически использовался первым ИП, суд/налоговый орган может признать единственным работодателем одного ИП, а второго — ненадлежащим субъектом. Обстоятельства, на которые будет обращено внимание:

- кто выдавал задания и контролировал их исполнение;
- через кого велось финансирование;
- кто вёл кадровое оформление;
- какие «следы» (табели, приказы, пропуска, графики) существуют.

При этой квалификации вся ответственность концентрируется на одном ИП, а второй — освобождается (либо де-юре вообще не приобретает статуса работодателя).

6.3. Версия С. Дробление бизнеса и объединение двух ИП в одного налогоплательщика

Если налоговый орган докажет, что два ИП используются как единый производственный комплекс с целью распределения выручки и занижения налоговых обязательств, возможно применение **статья 54.1 НК РФ** (пределы осуществления прав по исчислению налоговой базы) и доктрины «дробления бизнеса» (см. **Постановление Пленума ВАС РФ от 12.10.2006 № 53, письмо ФНС России от 11.08.2017 № СА-4-7/15895@**, обзоры практики ВС РФ по дроблению). Последствие — консолидация обязательств двух ИП и доначисление налогов, взносов, пеней, штрафов с оборота в целом.

6.4. Практические выводы по разделу

- Разделение отношений возможно только как два реальных самостоятельных трудовых отношения (Версия А) с оформлением по каждому ИП.
- Формальное «разделение на бумаге» без реального разграничения функций не выдержит проверки и создаст риск переквалификации (Версии В и С).

- Само разделение не снижает совокупный объём обязательств: НДФЛ и взносы всё равно начисляются со всей суммы выплат.

7. Раздел VI. Влияние пенсии сотрудницы на выбор модели

7.1. Пенсия по случаю потери кормильца

Пенсия по случаю потери кормильца бывает страховой (**статья 10 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ**) и социальной (**статья 11 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ**). Условия сохранения права зависят от категории получателя:

- для детей и некоторых нетрудоспособных членов семьи факт работы значения не имеет;
- для супруга (родителя, бабушки, дедушки), занятого уходом за детьми умершего, не достигшими 14 лет, право на пенсию сохраняется **при условии, что они не работают (подпункт 2 пункта 2 статьи 10 Закона № 400-ФЗ)**. При официальном трудоустройстве право на такую пенсию прекращается.

7.2. Федеральная социальная доплата (ФСД)

ФСД к пенсии устанавливается неработающим пенсионерам, если общая сумма их материального обеспечения ниже величины прожиточного минимума пенсионера в субъекте РФ (**статья 12.1 Федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»**). Ключевое условие — отсутствие работы и (или) иной деятельности, в период которой лицо подлежит обязательному пенсионному страхованию в соответствии с **Федеральным законом от 15.12.2001 № 167-ФЗ**.

7.3. Комбинированный сценарий

Если сотрудница получает и пенсию по случаю потери кормильца «на условиях неработающего», и ФСД — официальное оформление трудовых отношений, скорее всего, приведёт к:

- прекращению выплаты ФСД с месяца трудоустройства;
- утрате права на пенсию по случаю потери кормильца, если она относится к категории «неработающих» получателей;

- возврату излишне выплаченных сумм за период работы (в порядке **статьи 1102 ГК РФ** и по правилам отраслевого законодательства о возврате переплат);
- возможной квалификации действий сотрудницы по **статье 159.2 УК РФ**.

7.4. Практический вывод по разделу

Легализация отношений неизбежно приводит к потере сотрудницей ФСД и — в зависимости от категории получателя — пенсии по случаю потери кормильца, а также к возврату переплат. Юридического способа «оформить трудовые отношения и сохранить выплаты» не существует: это противоречие в конструкции закона, а не в практике применения.

8. Раздел VII. «Легенда о займе» перед банком: анализ рисков

8.1. Банковский контур (115-ФЗ)

Банк действует в рамках **Федерального закона от 07.08.2001 № 115-ФЗ** и **Положения Банка России от 02.03.2012 № 375-П**. Основания для блокировки/запроса пояснений: признаки транзитных операций, регулярные переводы физическому лицу, несоответствие характера операций заявленному профилю клиента. Банк вправе запрашивать документы и объяснения, отказать в проведении операций, применить **пункт 11 статьи 7 Закона № 115-ФЗ** (право отказа) и **пункт 5.2 статьи 7** (право на приостановление операций).

8.2. Юридическая уязвимость версии «заём»

Признаки реального займа отсутствуют:

- нет договора займа (**статья 807 ГК РФ**) с графиком возврата;
- нет процентов или оговорённой безвозмездности;
- нет платежей по возврату;
- суммы и даты подозрительно совпадают с типичной заработной платой (2 раза в месяц, одинаковые числа).

Если данные переводы будут квалифицированы как притворная сделка (**пункт 2 статьи 170 ГК РФ**), это не только не защитит ИП, но и создаст дополнительные риски:

- придание видимости законности операций, что усиливает позицию налогового органа и банка;

- риск переквалификации в трудовые отношения со всеми последствиями Разделов II-V;
- при передаче материалов в правоохранительные органы — оценка действий на предмет **статьи 199.1 УК РФ** и, в отдельных случаях, на предмет воспрепятствования осуществлению правосудия/дачи заведомо ложных пояснений.

8.3. Налоговый контур

Согласно **пункту 1 статьи 54.1 НК РФ**, не допускается уменьшение налоговой базы и (или) суммы налога в результате искажения сведений о фактах хозяйственной жизни. Переквалификация «займа» в выплату заработной платы открывает налоговому органу возможность применения **статей 54.1, 75, 119, 122, 123 НК РФ**.

8.4. Практический вывод по разделу

Легенда о займе юридически несостоятельна при указанных фактических обстоятельствах и не снижает рисков; напротив, она увеличивает их, поскольку демонстрирует осознанное намерение исказить характер операций. Более безопасная и последовательная позиция перед банком и налоговым органом — раскрытие фактической картины, но с юридическим оформлением отношений в разумные сроки (см. Раздел IX).

9. Раздел VIII. Что делать: варианты действий и их правовые последствия

9.1. Вариант 1. Прекращение неоформленных отношений

Наиболее юридически безопасный путь: прекратить выплаты и фактическое использование труда без оформления. Последствия:

- прекращается накопление новых налоговых и страховых обязательств;
- сохраняется риск доначисления за прошлый период, но он минимизируется при добровольном уточнении;
- исключается дальнейшее участие в схеме сокрытия оснований для выплат сотруднице.

9.2. Вариант 2. Легализация «задним числом» и добровольное уточнение

Оформление отношений с даты фактического допущения (**часть 4 статьи 19.1 ТК РФ**), представление уточнённой отчётности и добровольная уплата НДФЛ и взносов. Плюсы: снижение штрафов по статье 122 НК РФ при добровольной уплате (обстоятельства, смягчающие ответственность, — **статья 112 НК РФ**), отсутствие состава статьи 198/199.1 УК РФ при полном погашении задолженности (примечания к соответствующим статьям УК РФ). Минус для сотрудницы — утрата ФСД и, возможно, пенсии.

9.3. Вариант 3. Оформление на одном ИП (основное место работы) с корректным оформлением на втором

Если сотрудница фактически работала на обеих точках — два трудовых договора (совместительство), что позволяет юридически корректно распределить обязанности (см. Раздел V, Версия А). Требуется реальное кадровое обеспечение: приказы, табели, договоры, расчётные листки.

9.4. Вариант 4. Продолжение неоформленной работы

Сохраняет все риски Разделов II–VII и дополнительно создаёт риск признания отношений трудовыми по заявлению сотрудницы или по материалам госинспекции труда (**статья 19.1 ТК РФ**), а также по результатам банковского мониторинга и передачи материалов в налоговый орган и СФР.

9.5. Практический вывод по разделу

Юридически безупречного способа «сохранить статус-кво» не существует. Все сценарии упираются в один и тот же выбор: либо легализация (с потерей ФСД и возможной пенсии сотрудницей), либо полное прекращение отношений, либо продолжение с накоплением рисков. «Заём» таким способом не является.

10. Раздел IX. Конкурирующие правовые позиции и условия их применения

10.1. Позиция 1: отношения — трудовые (доминирующая)

Основана на **статье 15, 16, 19.1 ТК РФ** и разъяснениях **Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15**. Применяется при наличии признаков устойчивости, подчинённости, регулярности выплат, личного характера труда. Практически неизбежна в описанной ситуации.

10.2. Позиция 2: отношения — гражданско-правовые

Применяется, когда исполнитель имеет самостоятельный экономический интерес, сам организует работу, несёт риск, не подчиняется правилам распорядка, работает по конкретному заданию с оформленным результатом. В описанной ситуации признаков недостаточно.

10.3. Позиция 3: заём

Применяется только при наличии реального заёмного обязательства: письменного договора, условий и сроков возврата, графика платежей, признаков возвратности. В данной ситуации — не подтверждается и, более того, несёт риск квалификации как притворной сделки (**пункт 2 статьи 170 ГК РФ**). Применяется только в иных обстоятельствах, отличных от описанных.

10.4. Позиция 4: единый субъект («дробление»)

Применяется, если налоговый орган докажет взаимозависимость, общность ресурсов и намеренное распределение выручки (**статья 54.1 НК РФ, статья 105.1 НК РФ**, практика по дроблению бизнеса). Возможна и в описанной ситуации, поскольку оба ИП — супруги.

10.5. Позиция 5: разделение на два самостоятельных работодателя

Применяется, если каждое из двух отношений реально и самостоятельно (совместительство, **статьи 60.1, 282 ТК РФ**). В этом случае каждый ИП отвечает по своим обязательствам в своей части, что и есть юридически корректное «разделение ответственности».

11. Итоговые выводы по версиям

1. **Квалификация отношений.** Сложившиеся отношения — трудовые. Квалификация как займа юридически несостоятельна и создаёт дополнительные риски (притворная сделка, отягчающее поведение перед налоговым органом и банком).
2. **Ответственность ИП.** Налоговая (статьи 75, 119, 122, 123 НК РФ), административная (статьи 5.27, 15.5, 15.11 КоАП РФ), при превышении порогов — уголовная (статьи 198, 199.1 УК РФ; статья 145.1 УК РФ).
3. **Разделение ответственности.** Возможно только через два реальных трудовых отношения (основное + совместительство), оформленных каждым ИП, с самостоятельным исчислением НДФЛ и взносов. Не снижает

совокупный объём обязательств. Формальное разделение рискует быть переqualифицировано в единого налогоплательщика (статья 54.1 НК РФ).

4. **Пенсия сотрудницы.** Официальное оформление ведёт к прекращению ФСД и, в зависимости от категории получателя, к утрате пенсии по случаю потери кормильца и возврату переплат. Юридического способа сохранить выплаты при легализации не существует.
5. **Действия.** Разумные юридические сценарии — легализация с добровольным уточнением либо прекращение отношений. Банку следует давать правдивые пояснения, соответствующие фактическим документам, избегая схемы с займом. Для распределения бремени между двумя ИП необходимо оформить две реальные трудовые связи и обеспечить доказательственную базу (приказы, табели, задания, распределение рабочего времени).

12. Использованные нормативные источники

Трудовой кодекс РФ: статьи 15, 16, 19.1, 56, 57, 60.1, 67, 67.1, 142, 282–288, 341.5 (в части солидарных моделей ответственности в смежных конструкциях).

Налоговый кодекс РФ: статьи 24, 54.1, 75, 105.1, 119, 122, 123, 224, 226, 419, 420, 422, 425.

КоАП РФ: статьи 5.27, 15.5, 15.11.

УК РФ: статьи 145.1, 159.2, 170 (в части притворности сделки — через ГК РФ), 198, 199.1.

Гражданский кодекс РФ: статьи 170 (пункт 2 — притворная сделка), 807, 1102.

Федеральные законы: - Федеральный закон от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» (статья 7); - Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (статья 11); - Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»; - Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (статья 12.1); - Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (статьи 10, 26.1); - Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте...» (статья 11); - Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний»; - Федеральный закон от 06.04.2024 № 79-ФЗ (изменение порогов крупного/особо крупного ущерба в статьях 198, 199.1 УК РФ); - Федеральный закон от 12.07.2024 № 176-ФЗ (прогрессивная шкала НДФЛ).

Подзаконные и судебные акты: - Положение Банка России от 02.03.2012 № 375-П; - Постановление Правления СФР от 31.10.2022 № 245п (формы ЕФС-1); - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15; - Постановление Пленума ВАС РФ от 12.10.2006 № 53; - Письмо ФНС России от 11.08.2017 № СА-4-7/15895@.

Примечание о редакциях. Уголовно-правовые пороги и налоговые ставки следует уточнять по актуальной редакции соответствующих норм на дату совершения действий и на дату вынесения акта: Федеральный закон от 06.04.2024 № 79-ФЗ изменил размеры крупного и особо крупного ущерба для налоговых составов УК РФ, а Федеральный закон от 12.07.2024 № 176-ФЗ изменил шкалу НДФЛ.