

**Методические рекомендации по вопросам фиктивного трудоустройства  
лиц на работу в образовательные и иные организации,  
подведомственные министерству образования Оренбургской области**

**1. Понятие фиктивного трудоустройства**

Фиктивное трудоустройство – это трудоустройство, при котором работник оформлен в компании по всем правилам, но фактически не работает.

Его обязанности либо распределяются между другими сотрудниками, либо не выполняются вовсе. При этом зарплата нарушителю начисляется, отчисления в ПФР и ФСС выполняются. До самого гражданина денежные средства доходят не всегда: зачастую оклад «мертвых душ», доплаты и премии также идут на личное обогащение руководителя, организовавшего фиктивное трудоустройство. Как показывает уголовная судебная практика, фиктивный трудовой договор наиболее распространен в бюджетных учреждениях (средних школах, детских садах, больницах), что связано с коррупционной деятельностью и незаконным присвоением бюджетных средств, которые выделяются государством на зарплату младшего персонала.

Реже фиктивное трудоустройство встречается в коммерческих организациях.

**2. Основные причины, цели и обстоятельства фиктивного  
трудоустройства**

Выгода фиктивного трудоустройства для организации (компании):

- личное обогащение руководства получать денежные средства за «мертвые души»;
- обналичивание и вывод денег компании;
- способ закрыть «финансовые дыры» предприятия;
- искусственное расширение штата для участия в тендере.

Выгода в фиктивном трудоустройстве для работника это запись в трудовой книжке без фактической занятости выгодна людям, которые:

- планируют взять кредит (ипотеку), а банк требует подтверждение доходов и официального трудоустройства;
- не желают прерывать трудовой стаж, но по каким-то причинам не могут сейчас работать (студенты, молодые мамы);
- хотят получить от государства пособия – нетрудоустроенные беременные женщины готовы заключить фиктивный договор, чтобы получать более существенные выплаты от ФСС;

- должны выплачивать алименты по решению суда и таким способом стремятся минимизировать удержания;
- хотят быть «чисты» перед ФНС, но платить минимум налогов;
- как с помощью фиктивных работников наживается бухгалтер: пример из практики начислять деньги уволенным сотрудникам или намеренно создавать «мертвые души» могут даже простые бухгалтеры, которые ведут расчет зарплаты сотрудников.

### **3. Схема фиктивного трудоустройства в частной компании или учреждении**

Процедура фиктивного трудоустройства может проходить следующим образом:

- руководитель, имеющий полномочие нанимать сотрудников, находит физическое лицо, желающее вступить в фиктивные трудовые отношения;
- работодатель на основании заявления соискателя издает приказ о приеме его на работу. Стороны подписывают трудовой договор;
- в таблицу учета рабочего времени затем вносятся заведомо ложные сведения об отработанных часах;
- на основании поддельного табеля бухгалтерия начисляет денежные средства на работника, в соответствии с занимаемой им должностью и количеством отработанного месяца;
- зарплата выдается либо на руки работнику, либо перечисляется на его банковскую карту.
- далее возможно различное развитие событий, но чаще всего денежные средства возвращаются руководителю, который был инициатором незаконной схемы.
- в некоторых случаях работник оформляет на свое имя банковскую карту, но фактически ей владеет и распоряжается средствами на ней сам работодатель.

### **4. Как доказать фиктивное трудоустройство**

Доказать фиктивное трудоустройство и привлечь к ответственности за него виновных лиц на практике не так-то просто. Как правило, руководитель заботится о том, чтобы кадровые и бухгалтерские документы были оформлены надлежащим образом. То есть с подставным работником обычно есть и подписанный договор, и приказ о приеме на работу, и заявление о включении в зарплатный банковский проект, и табель учета рабочего времени.

В качестве косвенных доказательств подойдут:

- свидетельские показания других сотрудников; данные системы контроля и учета рабочего времени;
- информация из журнала посещений;
- сведения о выданных когда-либо пропусках на предприятие; докладные записки коллег и непосредственного руководителя;

- наличие доверенностей, выданных на работника от имени компании; наличие или отсутствие корпоративного мобильного номера у работника и корпоративного адреса электронной почты;
- наличие подписи работника об ознакомлении в локальных нормативных актах компании.

## **5. Ответственность за фиктивное трудоустройство на работу**

Действия лиц, совершивших преступления, связанные с фиктивным трудоустройством, как правило, квалифицируются по одной из следующих статей УК РФ (или сразу несколькими):

- ч. 1 ст. 285 УК РФ «Злоупотребление должностными полномочиями»;
- ч. 3 или 4 ст. 159 УК РФ «Мошенничество»;
- ч. 3 ст. 159.2 УК РФ «Мошенничество при получении выплат с использованием служебного положения»;
- ч. 1 ст. 292 УК РФ «Служебный подлог».

Наказание чаще всего предполагает полный возврат полученных незаконным способом денежных средств, а также взыскание штрафа в бюджет государства в размере до 500 тысяч рублей. Если же зафиксирован факт мошенничества и хищения бюджетных денег путем фиктивного трудоустройства сотрудников, то, согласно нормам УК РФ, работодатель будет привлечен к уголовной ответственности вплоть до лишения свободы на срок до 6 лет.

Некоторые суды добавляют при квалификации статью 327 УК РФ – это фальсификация документов. Мера наказания для этого преступления – арест на срок до 6 месяцев или лишение свободы на срок до 2 лет. Вид и размер ответственности зависит от обстоятельств, при которых совершалось правонарушение. Так, если работодатель не вносил за фиктивного работника страховые взносы, не уплачивал НДФЛ, ему дополнительно может грозить штраф по ст. 122 Налогового кодекса РФ – от 20 до 40% неуплаченной суммы.

Таким образом, фиктивное трудоустройство родственника или знакомого может обернуться для руководителя серьезными санкциями.

Для работника ответственность за фиктивное трудоустройство, как правило, не наступает или ограничивается только дисциплинарным взысканием. Но в некоторых случаях деяние тоже можно квалифицировать, как мошенничество или по другим статьям УК РФ. 10 статей УК, которые гендир должен знать наизусть.

## **6. Примеры того, какие решения выносят судебные органы, рассматривая дела о фиктивном трудоустройстве на работу**

**Пример 1** Хищение денежных средств при незаконной выплате заработной платы в средней общеобразовательной школе – приговор Бузулукского районного суда Оренбургской области № 1[1]-315/2020 от 17 сентября 2020 г. по делу № 1[1]-315/2020. Как было установлено в ходе следствия, директор школы устроила в штат свою знакомую на должность уборщицы служебных

помещений. Фактически же данная работница не выполняла свои трудовые обязанности и просто числилась на должности. За указанный период времени ей была начислена заработная плата в размере 85 380 рублей, однако бюджетные средства присваивала себе директор. Суд признал руководителя виновной в совершении преступлений по ч. 3 ст. 159 УК РФ (мошенничество) и назначил штраф в размере 120 000 рублей.

**Пример 2** Фиктивное трудоустройство с целью уменьшения суммы выплат по алиментам – приговор Каменского городского суда Алтайского края № 1-51/2020 от 24 июля 2020 г. по делу № 1-34/2019. Заведующая детского сада Сорокина фиктивно трудоустроила на должность сторожа своего сына с целью недопущения возникновения у него задолженности по алиментам и уменьшения суммы их выплат. Нарушители рассуждали следующим образом: заработная плата на этой должности небольшая, около 10 000 рублей, и, следовательно, сумма алиментов тоже будет довольно мала. Суд усмотрел в действиях заведующей состав преступления, предусмотренный ч. 1 ст. 292 УК РФ (служебный подлог).

**Пример 3** Кадровик приняла на работу свою родственницу для стажа и получения пособия – приговор Ульяновского районного суда Ульяновской области от 07.06.2011 по делу № 1–27/2011). В данном случае генеральный директор компании не был в курсе манипуляций. Руководитель кадровой службы устроила на работу свою родственницу, чтобы у той шел стаж на время декрета, и начислялись пособия. Кадровика привлекли по статье 159 УК РФ (мошенничество) и оштрафовали на 20 000 рублей. Также к уголовной ответственности была привлечена и сама фиктивная сотрудница: ей суд назначил 130 часов обязательных работ. Кроме того, нарушителей обязали возместить причиненные компании убытки (п. 3 ст. 53 ГК РФ).

Прием на работу фиктивного сотрудника – уголовно наказуемое деяние. Отдельной статьи в УК РФ не предусмотрено, но правонарушение может быть квалифицировано как мошенничество, служебный подлог, фальсификация документов, злоупотребление должностными полномочиями.

Ответственность за фиктивное трудоустройство на работу наступает и для работника, и для работодателя. И может варьироваться от штрафа до лишения свободы и права занимать определенные должности.