



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

04.05.2025 № 84-р

ОКУД

**Об утверждении Методических
рекомендаций по выявлению, устранению
и недопущению нарушений трудового
законодательства в части фиктивного
трудоустройства граждан**

В соответствии с пунктами 1.2-2, 2.1, 2.3, 3.15-2 и 3.15-3 Положения о Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, утвержденного постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2006 № 1542,

1. Утвердить Методические рекомендации по выявлению, устранению и недопущению нарушений трудового законодательства в части фиктивного трудоустройства граждан согласно приложению.

2. Отделу мониторинга, систем оплаты труда и ведомственного контроля Комитета обеспечить направление распоряжения в исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга.

3. Отделу организационной работы, документационного обеспечения и внешних связей Комитета обеспечить размещение распоряжения на веб-странице Комитета на официальном сайте Администрации Санкт-Петербурга, на официальном сайте Комитета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением распоряжения возложить на первого заместителя председателя Комитета Замышляеву Е.Е.

Председатель Комитета

В.А.Пониделко

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по выявлению, устранению и недопущению нарушений трудового
законодательства в части фиктивного трудоустройства граждан

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по выявлению, устранению и недопущению нарушений трудового законодательства в части фиктивного трудоустройства граждан (далее – Методические рекомендации) применяются для профилактики фиктивного трудоустройства граждан и выявления фактов существенного отклонения заработной платы работников государственных организациях Санкт-Петербурга (далее – организации) от средней заработной платы по аналогичным должностям в организациях.

1.2. Методические рекомендации применяются исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга (далее – ИОГВ) при проведении плановых и внеплановых проверок соблюдения подведомственными ИОГВ организациями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 07.12.2016 № 683-121 «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Санкт-Петербурге» (далее – Закон), а также в ходе мониторинга выплаты заработной платы работникам.

Методические рекомендации имеют обязательный характер для ИОГВ при осуществлении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для целей Методических рекомендаций используются следующие основные понятия:

ГИС ЕИАСБУ – государственная информационная система Санкт-Петербурга «Единая информационно-аналитическая система бюджетного (бухгалтерского) учета», созданная в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 30.01.2018 № 55 «О государственной информационной системе Санкт-Петербурга «Единая информационно-аналитическая система бюджетного (бухгалтерского) учета»;

трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем в общем случае на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

фиктивное трудоустройство – заключение трудового договора с целью личного или чужого обогащения без цели возникновения трудовых отношений, без фактического

осуществления работником трудовых обязанностей, а также выплата работнику заработной платы в необоснованно завышенном размере.

Иные понятия, используемые в Методических рекомендациях, применяются в значениях, определенных действующим законодательством.

1.4. Фиктивное трудоустройство влечет существенные нарушения прав и законных интересов граждан, организаций, общества и государства. В большинстве случаев выплата заработной платы фиктивно трудоустроенному работнику нарушает права иных сотрудников на получение стимулирующих выплат за определенный период (квартал, год), выплачиваемых за счет экономии средств фонда оплаты труда организации. Трудоустройство фиктивного работника нарушает права лиц, находящихся в поиске работы, а также накладывает на действующих сотрудников выполнение им несвойственных обязанностей, причем без оплаты их труда. Прием на работу лиц, не выполняющих трудовые функции, создает предпосылки для расширения теневой экономики за счет наличия возможности неофициального трудоустройства фиктивно трудоустроенных работников в иное место, что влечет сокрытие реального дохода, уменьшение размера алиментных платежей и налоговых отчислений.

В результате фиктивного трудоустройства происходит дискредитация деятельности органов власти и подведомственных им организаций.

1.5. Фиктивное оформление трудового договора.

Трудовой договор может быть признан фиктивным в случае, когда несмотря на то, что с работником оформлены трудовые правоотношения (заключен трудовой договор, работник числится в штате у работодателя), фактически трудовую функцию он не выполняет и на рабочем месте не появляется. Его обязанности либо распределяются между другими работниками, либо не выполняются.

При этом, хотя работнику начисляется заработная плата, производятся отчисления на социальное страхование, и удерживается налог на доходы физических лиц, фактически расходовать денежные средства может не работник, а организаторы фиктивного трудоустройства (далее – организаторы).

В некоторых случаях работник оформляет на свое имя банковскую карту, но фактически ей владеют и распоряжаются средствами на ней организаторы.

Целью фиктивного трудоустройства является личное обогащение организаторов путем получения денежных средств за фиктивно трудоустроенных работников и вывода бюджетных средств из организации.

Возможны случаи, в которых работник не знает о том, что он состоит в фиктивных трудовых отношениях, поскольку его персональными данными могли воспользоваться организаторы.

При этом работник тоже может быть заинтересован в фиктивном оформлении трудовых отношений, например, для получения необходимого стажа, официального источника доходов (для последующего получения кредита либо для минимизации удержаний по исполнительным листам, выданным судом), пособий по обязательному социальному страхованию.

1.6. Выплата заработной платы в необоснованно завышенном размере.

Случаи, при которых трудовые отношения оформлены, работник фактически работает (выполняет трудовую функцию), но заработная плата ему выплачивается в необоснованно завышенном размере, также могут быть отнесены к фиктивному трудоустройству.

В такой ситуации часть полученных в виде заработной платы денежных средств работник передает организаторам в целях их личного обогащения и вывода бюджетных средств из организации.

Также возможны случаи, когда работник и организаторы состоят в родственных или свойских отношениях, в таком случае начисление заработной платы в повышенном

размере может преследовать цель не личного обогащения организаторов, а поддержания родственных или свойских отношений.

2. Установление фактов фиктивного оформления трудовых договоров

2.1. Установление фактов фиктивного оформления трудовых договоров проводится ИОГВ в ходе проведения мероприятий по ведомственному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – ведомственный контроль), в подведомственных им организациях, в соответствии с Законом. Такие факты могут выявляться в ходе плановых и внеплановых проверок.

2.2. Проверка фактов фиктивного трудоустройства является обязательным направлением ведомственного контроля при проведении плановой проверки в соответствии с Законом.

2.3. В случае поступления в ИОГВ (в том числе путем обращений граждан) информации о наличии в организациях фиктивно трудоустроенных работников, ИОГВ в обязательном порядке проводится внеплановая проверка в соответствии с Законом.

2.4. При проведении мероприятий по ведомственному контролю в целях выявления фиктивной занятости необходимо:

- запрашивать штатную расстановку (штатное расписание) организации и сопоставлять с информацией о наличии вакансий в соответствующие периоды, а также данными электронной системы фиксации прохода работников организации на территорию организации, данными видеонаблюдения, сведениями журналов получения (сдачи) ключей, выдачи пропусков, учета местонахождения работников (местных командировок) в соответствии с порядком, установленным локальными нормативными актами организации;

- осуществлять мероприятия по выявлению работников, систематически осуществляющих проход на территорию организации одновременно с другими работниками, в целях пресечения практики передачи пропусков для фиксации присутствия на рабочем месте в отсутствие фактического осуществления трудовой деятельности;

- проводить опрос работников на предмет численности работающих в тех структурных подразделениях организаций, в которых они работают, и осуществлять сверку полученной информации с данными штатной расстановки (штатного расписания);

- в ходе проведения опроса (обзвона) работников, в том числе отсутствующих на рабочем месте, устанавливать их уровень знаний о местоположении рабочего места (номер помещения), адресе организации, об иных сотрудниках организации, и расположении структурных подразделений организации, иных помещений организации;

- осуществлять проверку фактов ознакомления всех работников с локальными нормативными актами организации, результатами специальной оценки условий труда, проведения инструктажей и обучения по охране труда;

- проводить визуальное сопоставление подписей работников на документах, формируемых в процессе деятельности организации;

- при анализе материалов личных дел работников в обязательном порядке сопоставлять таблицы учета рабочего времени, графики работы (сменности), приказы о премировании всех работников структурных подразделений организации, в частности тех, в которых в проверяемом периоде имелись вакантные должности или вводились, ликвидировались штатные единицы;

- осуществлять анализ сведений, содержащихся в листках нетрудоспособности, в целях выявления работников, не оформлявших листки нетрудоспособности на период болезни, и сведений об отпусках работников для выявления случаев неиспользования

работниками права на ежегодный оплачиваемый отпуск, либо использования данного права реже установленной законом периодичности (реже, чем 1 раз в год);

осуществлять анализ заключенных организацией гражданско-правовых договоров на предмет выявления случаев выполнения работ (оказания услуг), аналогичных или идентичных трудовым функциям, выполняемым работниками, состоящими в трудовых отношениях с организацией;

осуществлять анализ сведений путем сопоставления информации о начислении и выплате заработной платы, отраженной в ГИС ЕИАСБУ, платежным ведомостям организации, расчетным листкам и реестрам на выплату заработной платы, направляемых в обслуживающую кредитную организацию (в том числе с использованием системы дистанционного банковского обслуживания) в целях выявления несоответствия начисленных и выплаченных сумм заработной платы.

2.5. Необходимо обращать внимание на наличие логических несоответствий и противоречий в представленной информации и документации, в частности:

необоснованное увеличение штатной численности при наличии вакантных должностей (например, увеличение штатной численности уборщиков на 10 штатных единиц при наличии уже имеющихся 15 вакантных ставок);

несоответствие сведений о работнике типовым характеристикам, отражающим совокупность знаний, навыков и опыта, необходимых или достаточных для исполнения должностных обязанностей, или требованиям к занимаемой должности (например, на должность уборщика служебных помещений трудоустроен молодой специалист с высшим образованием при условии, что на указанную должность обычно трудоустраиваются лица без высшего образования, лица старшего возраста);

повторное трудоустройство бывших работников (в том числе по совместительству);

наличие сведений о близком родстве или свойстве между работниками, а также совпадения фамилий и отчеств работников, включая информацию о родственниках или свойских отношениях работников с лицами, занимающими руководящие должности в организации.

2.6. При проведении плановых и внеплановых проверок следует обращать особое внимание на:

вспомогательный персонал и работников рабочих профессий, в отношении которых, в отличие от основного персонала (например, медицинских и педагогических работников), как правило, не установлены требования к квалификации, и не установлены показатели эффективности деятельности организации, связанные с квалификацией таких работников. К работникам таких должностей могут относиться помощники, советники руководителя, уборщики, дворники, буфетчики, гардеробщики, рабочие и др.;

работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях, предусматривающих занятость, превышающую полуторакратный размер установленной нормы рабочего времени;

измеримость критериев эффективности работы, за выполнение которых начисляются стимулирующие выплаты (следует обращать внимание на критерии эффективности, которые невозможно измерить или документально подтвердить (например, «отсутствие жалоб», «выполнение поручений руководства» и др.).

2.7. Подтверждение факта работы дистанционных работников.

Поскольку в силу специфики дистанционного режима работы подтверждение прибытия таких работников по адресу нахождения работодателя не представляется возможным, при наличии таких работников необходимо запрашивать и анализировать документы, фиксирующие результаты работы дистанционных работников.

Таковыми документами могут быть:

отчеты о проделанной работе;

служебные записки, докладные записки и иная служебная корреспонденция;

документы, обосновывающие начисление работникам стимулирующих выплат с учетом показателей и критериев оценки эффективности их работы.

2.8. Фиктивное трудоустройство в целях получения пособия по беременности и родам и повышенного пособия по уходу за ребенком.

Статьей 64 ТК РФ установлен запрет на отказ в заключении трудового договора женщине по причине ее беременности. При этом оформление трудовых отношений с беременной женщиной не должно являться злоупотреблением правом и преследовать цель исключительно получения страховых выплат за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – СФР), иных выплат (далее – выплаты), при отсутствии фактического исполнения трудовых обязанностей и намерения сторон создать правовые последствия, характерные для трудовых отношений, намерения фактического осуществления трудовой деятельности.

Признаками, свидетельствующими о фиктивном трудоустройстве работника исключительно в целях предоставления ему права на получение выплат, могут быть следующие обстоятельства, которые необходимо исследовать в ходе плановых и внеплановых проверок:

отсутствие доказательств реального выполнения работником предусмотренных трудовым договором трудовых функций;

прием на работу беременной женщины произошел незадолго до наступления отпуска по беременности и родам в совокупности с отсутствием у работника опыта работы по занимаемой должности;

штатная единица введена специально для приема беременной женщины незадолго до наступления отпуска по беременности и родам;

принятый работник состоит в родственных или свойских отношениях с иными сотрудниками организации;

на время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком замещающий должность работник не принят, а выполнение обязанностей отсутствующего работника не поручалось иному специалисту (либо поручалось без оплаты труда).

Фиктивное трудоустройство в целях получения пособия по беременности и родам и повышенного пособия по уходу за ребенком влечет необходимость возврата всех полученных работником пособий в СФР.

3. Установление фактов выплаты заработной платы в необоснованно завышенном размере

3.1. ИОГВ, в ведении которых находятся организации, рекомендуется на ежемесячной основе анализировать в ГИС ЕИАСБУ все категории работников по следующим критериям:

существенное отклонение средней заработной платы работника за период по сравнению с предыдущим аналогичным периодом;

существенное отклонение средней заработной платы работника от средней заработной платы по соответствующей должности в организации;

существенное превышение объема фонда оплаты труда вспомогательного персонала за период по сравнению с предыдущим аналогичным периодом;

существенное превышение средней заработной платы вспомогательного персонала от средней заработной платы основного персонала;

увеличение штатной численности за год по категориям персонала (административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал) в случае если среднесписочная численность за этот же период по каждой категории составляет менее 95 процентов штатной численности.

Конкретные параметры сравниваемых видов данных, а также параметры возможных отклонений от средних значений могут устанавливаться ИОГВ с учетом сферы деятельности, численности подведомственной организации, особенностей системы оплаты труда.

Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга доводятся до сведения ИОГВ рекомендации по применяемым критериям анализа выплаты заработной платы в необоснованно завышенном размере.

3.2. Для медицинских организаций рекомендуется отслеживать факты снижения заработной платы в отчетном квартале по сравнению с аналогичным кварталом предыдущего года у 25 процентов и более работников медицинской организации категории «врачи», медицинских работников с высшим (немедицинским) образованием, среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала соответственно.

3.3. В случае выявления работников, соответствующих указанным критериям, рекомендуется проводить дополнительные мероприятия (в том числе мероприятия по ведомственному контролю) в соответствии с Методическими рекомендациями в целях подтверждения или опровержения фактов фиктивного трудоустройства.

4. Контроль за деятельностью организаций

4.1. ИОГВ, в ведении которых находятся организации, осуществляют контроль за их деятельностью в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 06.02.2012 № 107 «О порядке осуществления контроля за деятельностью государственных унитарных предприятий Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – постановление № 107).

4.2. В отчете о деятельности организации, представляемом организацией в ИОГВ в соответствии с Положением о порядке осуществления контроля за деятельностью государственных унитарных предприятий Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, утвержденным постановлением № 107, рекомендуется отражать следующую информацию о деятельности организации:

средняя заработная плата в организации за предыдущий год, включая среднюю заработную плату по категориям персонала (административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал) и ее изменение по сравнению с предшествующими 3 годами;

штатная и среднесписочная численность в организации за предыдущий год, включая штатную и среднесписочную численность по категориям персонала (административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал) и их изменение по сравнению с предшествующими 3 годами;

количество вакантных ставок в организации за предыдущий год, включая вакантные ставки по категориям персонала (административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал) и его изменение по сравнению с предшествующими 3 годами;

среднее количество занимаемых ставок на одного работника в организации за предыдущий год, в том числе по категориям персонала (административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал) и его изменение по сравнению с предшествующими 3 годами;

коэффициент текучести кадров в организации за предыдущий год, в том числе по категориям персонала (административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал) и его изменение по сравнению с предшествующими 3 годами.

Форма и порядок утверждения отчетов организаций устанавливается ИОГВ, в связи с чем рекомендуется включить указанную информацию в соответствующие порядки, установленные ИОГВ.

5. Выявление фиктивного трудоустройства правоохранительными органами и ответственность по фактам фиктивного трудоустройства

5.1. В случае выявления фактов, свидетельствующих о фиктивном трудоустройстве, соответствующие документы и информация направляются ИОГВ в правоохранительные органы, наделенные полномочиями по проведению

оперативно-розыскных мероприятий, позволяющих достоверно установить факты фиктивного трудоустройства, для решения вопроса о возбуждении уголовного дела в целях привлечения виновных лиц к ответственности.

Указанные органы, руководствуясь Федеральным законом «Об оперативно-розыскной деятельности», обладают полномочиями по проведению комплекса оперативно-розыскных мероприятий, направленных на выявление и пресечение фактов фиктивного трудоустройства, и вправе использовать различные методы для установления фактов фиктивного трудоустройства, в том числе:

показания свидетелей, которые могут подтвердить, что в организации числились лица, которые фактически не работали, при этом им начислялась заработная плата;

заключения почерковедческих экспертиз, согласно выводам которых документы о приеме на работу и увольнении, а также ведомости о получении заработной платы заполнялись и подписывались иными лицами;

данные геолокации мобильных телефонов фиктивных работников, подтверждающие, что в рабочее время они не находились на территории работодателя;

сведения о движении по счетам работников, фактически не осуществлявшим трудовую деятельность.

5.2. Ответственность работодателя.

5.2.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом конкретных обстоятельств ситуации возможно привлечение организаторов к различным видам ответственности.

5.2.1.1. Виновные лица могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, если обстоятельства, связанные с фиктивным трудоустройством, характеризуются следующими факторами:

принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 81 ТК РФ);

однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей (в соответствии с пунктом 10 части 1 статьи 81 ТК РФ).

5.2.1.2. Если заключение фиктивного трудового договора с работником привело к причинению работодателю прямого действительного ущерба (в предусмотренных законом случаях убытков), то виновные должностные лица также могут быть привлечены к материальной ответственности в установленном порядке (в соответствии с частью 1 статьи 233, статьями 238, 248 и 277 ТК РФ).

5.2.1.3. Совершение отдельных действий в рамках фиктивного трудоустройства может влечь административную ответственность, в частности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

5.2.1.4. В случаях, когда фиктивное оформление трудовых отношений производилось в целях получения пособия по беременности и родам и (или) пособия по уходу за ребенком виновные лица возмещают в СФР всех излишне понесенных расходов.

Кроме того, с работодателя взыскивается штраф в размере 20 процентов от суммы излишне понесенных расходов, но не более 5 000 руб. и не менее 1 000 руб. (статьи 15.1, 15.2 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Должностные лица работодателя привлекаются к административной ответственности по части 4 статьи 15.33 КоАП РФ (представление в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании

на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в неполном объеме или в искаженном виде).

5.2.1.5. Организация фиктивного трудоустройства влечет уголовную ответственность. При этом действия организаторов могут быть квалифицированы по разным статьям Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ).

5.2.1.5.1. Наиболее распространенной является практика квалификации фиктивного трудоустройства по статье 159 УК РФ (мошенничество).

Мошенничество (то есть хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием), совершенное лицом с использованием своего служебного положения, а равно в крупном размере, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с ограничением свободы на срок до двух лет или без такового, либо лишением свободы на срок до шести лет со штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев либо без такового и с ограничением свободы на срок до полутора лет либо без такового.

Мошенничество, совершенное в особо крупном размере, наказывается лишением свободы на срок до десяти лет со штрафом в размере до одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет либо без такового и с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового.

Например. Главный врач Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Оренбургский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики» Боломожнов А.М., действуя умышленно, из корыстных побуждений, с использованием своего служебного положения совершил хищение бюджетных средств в общей сумме 1 683 494,82 руб., путем фиктивного трудоустройства на различные должности 5 работников. Этим работникам незаконно начислялась и выплачивалась заработная плата за фактически невыполняемую работу. Боломожнов А.М. обналичивал денежные средства с банковских карт, выданных на имя фиктивно трудоустроенных работников, и распоряжался похищенными денежными средствами.

Приговором Ленинского районного суда г. Оренбурга от 01.11.2017 Боломожнов А.М. признан виновным в совершении преступлений, предусмотренных частью 3 статьи 159, и ему назначено наказание в виде лишения свободы на срок два года четыре месяца со штрафом в размере 80 000 руб., на основании статьи 47 УК РФ с лишением права занимать руководящие должности, а именно государственные должности категории руководители, высшие и главные должности муниципальной службы, а также руководящие должности в коммерческих организациях и предприятиях на срок три года, с отбыванием наказания в исправительной колонии – поселении.

В результате неправомерных действий Боломожнова А.М. Оренбургской области причинен ущерб в размере 1683494,82 руб., который подлежит взысканию с Боломожнова А.М. в доход Муниципального образования «город Оренбург». Также с Боломожнова А.М. взыскана в доход муниципального образования государственная пошлина в сумме 400 руб. (Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 10.06.2020 по делу № 88-13358/2020).

5.2.1.5.2. Организация фиктивного трудоустройства может быть квалифицирована по статье 285 УК РФ (злоупотребление должностными полномочиями).

Использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства, наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью

на срок до пяти лет, либо принудительными работами на срок до четырех лет, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырех лет.

Злоупотребления должностными полномочиями, повлекшие тяжкие последствия, наказываются лишением свободы на срок до десяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Например. Директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Горячий Ключ «Средняя общеобразовательная школа № 4 имени Бершанской Евдокии Давыдовны» Сидоренко И.С. в течении нескольких лет фиктивно трудоустроивала работников на различные вакантные должности в учреждении (педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, рабочий, инструктор по спорту). Сидоренко И.С. давала указания подчиненным работникам оформлять документы по фиктивному трудоустройству как бывших работников учреждения, так и своих родственников. Мать Сидоренко И.С. была трудоустроена в учреждении на должности заместителя директора по АХР, а отец – на должность педагога дополнительного образования.

Заработную плату за фиктивно трудоустроенных лиц Сидоренко И.С. получила лично, путем присвоения заработной платы, в виде наличных денежных средств, а также с банковских карт. Общая сумма имущественного вреда, причиненного преступлением Сидоренко И.С., составила 10 041 177 руб. 40 коп.

Сидоренко И. С. признана виновной в совершении преступлений, предусмотренных частью 3 статьи 159, частью 4 статьи 159, частью 1 статьи 285, и ей назначено наказание в виде лишения свободы на срок три года шесть месяцев с отбыванием наказания в исправительной колонии общего режима, с лишением права занимать руководящие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций в государственных и муниципальных учреждениях, предприятиях на срок три года.

Поскольку в ходе проведения предварительного расследования Сидоренко И.С. добровольно частично возместила причиненный ущерб на сумму 379448 руб., с нее в доход бюджета взыскан ущерб, причиненный преступлением, в размере 9661729 руб. 40 коп. (Приговор Горячеключевского городского суда Краснодарского края от 22.11.2022 по делу № 1-9/2022).

5.2.1.5.3. Организация фиктивного трудоустройства также может быть квалифицирована по статье 292 УК РФ (служебный подлог).

Служебный подлог, то есть внесение должностным лицом, а также государственным служащим или муниципальным служащим, не являющимся должностным лицом, в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности, наказываются штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет.

Служебный подлог, повлекший существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до четырех лет с лишением

права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Например, заведующая Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 6 «Сказка» Волжского муниципального района Республики Марий Эл Булдакова Э.В. лично периодически оформляла официальные документы о трудоустройстве и об увольнении на вакантные должности подсобного рабочего, младшего воспитателя, сторожа одного и того же работника, который в указанные периоды времени по данным должностям в учреждении не работал. Фактически обязанности по заключенным трудовым договорам никем не исполнялись.

Денежные средства, выделяемые на оплату труда подсобного рабочего, младшего воспитателя и сторожа детского сада подсудимая получала лично.

Булдакова Э.В. признана виновной в совершении преступлений, предусмотренных частью 3 статьи 159 (8 эпизодов), частью 2 статьи 292 УК РФ (8 эпизодов), ей назначено наказание в виде лишения свободы на срок четыре года лишения свободы с лишением права на основании части 3 статьи 47 УК РФ занимать должности, связанные с осуществлением организационно-распорядительных, административно-хозяйственных полномочий в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях на срок три года.

В результате неправомерных действий Булдаковой Э.В. муниципальному образованию «Волжский муниципальный район» причинен ущерб в размере 633946 руб. 04 коп., который подлежит взысканию с Булдаковой Э.В. в доход бюджета. Также с Булдаковой Э.В. взысканы в доход федерального бюджета процессуальные издержки в сумме 6250 руб. (Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 17.03.2022 по делу № 77-1464/2022).

5.2.1.5.4. На практике также возможна квалификации организации фиктивного трудоустройства по нескольким статьям УК РФ, в том числе и по не указанным выше.

Например, заведующая Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колобок» п. Пырьях» Куловская Л.Я., используя свое служебное положение, оформляла документы о трудоустройстве в учреждение бывших работников учреждения на должности специалиста по кадрам, воспитателя, младшего воспитателя, сторожа. На основании предоставленных Куловской Л.Я. подложных документов МКУ ХМР «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений» производился расчет заработной платы работникам учреждения. Причитающиеся фиктивно трудоустроенным работникам денежные средства Куловская Л.Я. получала по подложным доверенностям, а также через банковский карточный счет, банковская карта к которому находилась в ее распоряжении.

В последующем Куловская Л.Я. с целью придания правомерности владения похищенными денежными средствами, заведомо добытыми ею преступным путем, предоставила часть похищенного для приобретения в совместное пользование автомобиля.

Суд квалифицирует действия Куловской Л.Я. по части 4 статьи 159 УК РФ как мошенничество, то есть хищение чужого имущества путем обмана, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, в особо крупном размере, а также по части 1 статьи 174.1 УК РФ как легализация (отмывание) денежных средств, приобретенных лицом в результате совершения им преступления, то есть совершение финансовых операций и других сделок с денежными средствами, приобретенными лицом в результате совершения им преступления, в целях придания правомерного вида владению, пользованию и распоряжению указанными денежными средствами.

Куловская Л.Я. признана виновной в совершении преступлений, предусмотренных частью 4 статьи 159, частью 1 статьи 174.1 УК РФ, и ей назначено наказание в виде четырех лет лишения свободы.

Преступными действиями Куловской Л.Я. причинен ущерб в размере 4158405,56 руб., из которых подсудимая добровольно возместила 575000 руб., в связи с чем суд постановил взыскать с Куловской Л.Я. 3583405,56. (Приговор Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 18.06.2019 по делу № 1-207/2019).

5.3. Ответственность работника за фиктивное трудоустройство.

5.3.1. Уголовная ответственность работника за участие в фиктивном трудоустройстве определяется в зависимости от состава преступления и обстоятельств конкретного дела. В зависимости от установленных фактов, действия работника могут быть квалифицированы по различным статьям УК РФ, включая статьи 159 (мошенничество), 160 (присвоение или растрата), 285 (злоупотребление должностными полномочиями), 292 (служебный подлог). Санкции по указанным статьям предусматривают возможность назначения наказания в виде штрафа в размере до пятисот тысяч рублей, а также лишения свободы на срок до шести лет.

Например, директор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 им. Р. Калмыкова г. Баксана» Малаева Л.Е. по предварительному сговору фиктивного приняла на работу свою родственницу Гугову А.А. в качестве гардеробицы.

Используя свое служебное положение, достоверно зная, что Гугова А.А. трудовые функции в учреждении осуществлять не будет, и имея в своем распоряжении документы на ее имя, предоставленных последней, Малаева Л.Е. издала приказ о принятии Гуговой А.А. на работу и заключила с ней трудовой договор сроком на три года.

В период с 01.09.2013 по 28.12.2013 Малаева Л.Е. достоверно зная, что Гугова А.А. в указанный период времени обязанности гардеробицы не выполняла, утвердила таблицы учета использования рабочего времени, на основании которых Гуговой А.А. была начислена заработная плата в размере 24213 руб., которой она распорядилась по своему усмотрению, тем самым похитила их путем обмана.

Малаева Л.Е. также подписала приказы о предоставлении Гуговой А.А. отпуска по беременности и родам и о выплате единовременного пособия по рождению ребенка. На основании данных документов из средств бюджета Гуговой А.А. начислены и произведены выплаты пособий по беременности и родам, а также единовременная выплата по рождению ребенка в размере 30119, 99 руб., а также пособия по уходу за ребенком до достижения полутора лет в размере 79619, 06 руб., которыми последняя, распорядилась по своему усмотрению. Таким образом, совместными преступными действиями Малаевой Л.Е. и Гуговой А.А. государству причинен материальный ущерб на сумму 109739, 05 руб.

Малаева Л. Е. признана виновной в совершении преступлений, предусмотренных частью 3 статьи 159, частью 3 статьи 159.2 и частью 1 статьи 292 УК РФ, и ей назначено наказание в виде одного года шести месяцев лишения свободы.

Гугова А. А. признана виновной в совершении преступлений, предусмотренных частью 2 статьи 159, частью 2 статьи 159.2 УК РФ, и ей назначено наказание в виде одного года лишения свободы.

Суд постановил взыскать с Малаевой Л.Е. в пользу местного бюджета г.о. Баксан 24213 руб. и в пользу федерального бюджета 109739,05 рублей (Приговор Баксанского районного суда Кабардино-Балкарской Республики от 25.06.2021 по делу № 1-132/2021).

5.3.2. В случаях, когда фиктивное оформление трудовых отношений производилось в целях получения пособия по беременности и родам и (или) пособия по уходу за ребенком виновные лица возмещают все излишне понесенные СФР расходы (статья 15.1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Фиктивно трудоустроенный может быть привлечен к уголовной ответственности по статье 159.2 УК РФ (мошенничество при получении выплат).

Мошенничество при получении выплат, то есть хищение денежных средств или иного имущества при получении пособий, компенсаций, субсидий и иных социальных выплат, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, путем представления заведомо ложных и (или) недостоверных сведений, а равно путем умолчания о фактах, влекущих прекращение указанных выплат, наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок до четырех месяцев.

Мошенничество при получении выплат, совершенное организованной группой либо в особо крупном размере, наказывается лишением свободы на срок до десяти лет со штрафом в размере до одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет либо без такового и с ограничением свободы на срок до двух лет, либо без такового.

5.3.3. Стаж, заработанный за период фиктивного трудоустройства, не учитывается для определения пенсионных прав. Например, если целью фиктивного трудоустройства было увеличение размера трудового стажа, период такой работы не учитывается (исключается) при расчете размера пенсии.

Например, решением Советского районного суда Республики Марий Эл от 08.07.2020 по делу № 2-3-126/2020 признано незаконным включение муниципальным бюджетным образовательным учреждением дошкольного образования «Кузнецерская детско-юношеская спортивная школа» периода фиктивного трудоустройства Кошкиной А.Т. в данный период в стаж, учитываемый при назначении трудовой пенсии.

Суд постановил обязать учреждение представить Управлению Пенсионного фонда Российской Федерации в Сернурском районе Республики Марий Эл уточняющие сведения об отсутствии у Кошкиной А.Т. стажа работы в учреждении и направить в Межрайонную ИФНС России № 3 по Республике Марий Эл уточненный расчёт по начисленным и уплаченным страховым взносам в отношении Кошкиной А.Т.

Суд также обязал Кошкину А.Т. возвратить в Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в Сернурском районе Республики Марий Эл излишне начисленную пенсию.