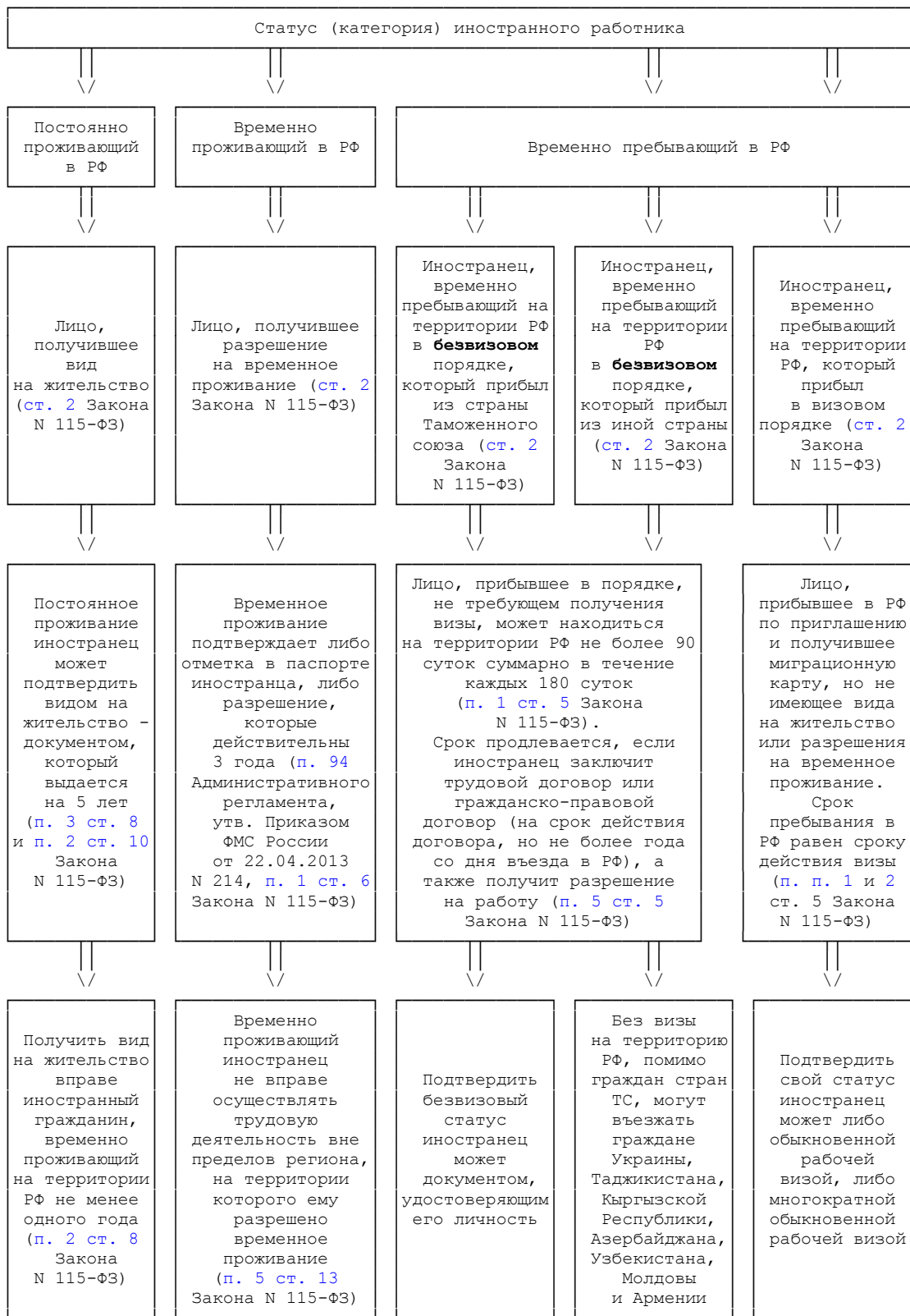


# Порядок трудоустройства иностранных граждан

Порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ различается в зависимости от правового статуса иностранного работника при его нахождении на территории РФ (Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в РФ", далее - Закон N 115-ФЗ, см. также схему ниже).

## Как иностранный работник должен подтвердить свой правовой статус



Иностранным гражданам, постоянно или временно проживающим в РФ, не нужно получать разрешение на работу. При этом лица, постоянно проживающие в России, могут трудиться на всей ее территории. А проживающие временно - только в тех регионах, где действует их разрешение на временное проживание.

Выходцам из стран Таможенного союза, временно пребывающим в России, разрешение не требуется. Другим же безвизовым иностранцам, временно пребывающим на территории РФ, придется его получить в ФМС России.

Работодателю нужно будет получить разрешение на привлечение иностранца только в том случае, если последний прибыл на территорию РФ в визовом режиме и в настоящее время имеет статус временно пребывающего. Для трудоустройства безвизовых иностранцев, временно пребывающих в России, разрешение работодателю получать не нужно.

Принимая на работу временно пребывающего в РФ иностранца, компания-работодатель подает в территориальное отделение ФМС России [заявление](#) о выдаче разрешения на привлечение иностранных специалистов.

Законодательством РФ установлены запреты и ограничения на использование иностранных работников в определенных сферах деятельности. Например, в спорте (ограничение 25%) и в розничной торговле фармацевтическими товарами (полный запрет). Ограничения устанавливает Правительство РФ.

### **Уведомить ФМС и службу занятости необходимо только о трудоустройстве безвизовых иностранцев**

Направить такое уведомление необходимо в течение трех дней с даты заключения трудового договора.

Но, если иностранный сотрудник является выходцем из стран Таможенного союза, уведомлять службу занятости не нужно. А в органы ФМС России сообщить о заключении трудового договора с безвизовым иностранцем, гражданином ТС, следует, если работодатель - принимающая сторона.

При трудоустройстве безвизового иностранца (кроме граждан государств ТС) работодатель также уведомляет и налоговый орган.

Уведомление о приеме на работу иностранца компания направляет в инспекцию в течение 10 дней с даты обращения с ходатайством о выдаче приглашения. Если компания трудоустроивает иностранного специалиста, который уже находится на территории РФ, уведомить контролеров необходимо в течение 10 дней с момента заключения трудового договора

### **1. Документы, предъявляемые иностранным гражданином при приеме на работу**

При приеме на работу иностранный гражданин должен предъявить те же документы, что и российский. Перечень таких документов определен в ст. 65 ТК РФ. Это:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

### **1.1. Документ, удостоверяющий личность**

Документы, удостоверяющие в РФ личность иностранного гражданина, - это его паспорт либо иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором РФ удостоверением личности (п. 1 ст. 10 Закона N 115-ФЗ).

Документами, удостоверяющими личность лица без гражданства в РФ, являются (п. 2 ст. 10 Закона N 115-ФЗ):

1) документ, выданный иностранным государством и признаваемый в соответствии с международным договором РФ удостоверением личности;

2) разрешение на временное проживание;

3) вид на жительство;

4) иные документы, предусмотренные федеральным законом или признаваемые в соответствии с международным договором РФ удостоверениями личности.

Одним из документов, подтверждающих личность иностранца, является удостоверение личности моряка, выдаваемое в соответствии с Конвенцией МОТ N 185 "Пересматривающая Конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков" (2003 г.).

### **1.2. Трудовая книжка**

Согласно ч. 3 ст. 66 ТК РФ работодатель (за исключением физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если данная работа является для работника основной. Следовательно, работодатель обязан вести трудовые книжки и на иностранных работников.

В соответствии с ч. 1 ст. 66 ТК РФ трудовая книжка должна быть установленного образца. Следовательно, работодатель не может вносить записи в иностранную трудовую книжку. При отсутствии у работника трудовой книжки ее должен завести работодатель.

### **1.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования**

Обязательное пенсионное страхование распространяется на застрахованных лиц, которые поименованы в п. 1 ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ (далее - Закон N 167-ФЗ).

К ним относятся лица, работающие по трудовым, гражданско-правовым, авторским или лицензионным договорам, которые являются:

а) гражданами России;

б) постоянно или временно проживающими на территории РФ иностранными гражданами или лицами без гражданства;

в) временно пребывающими на территории России иностранными гражданами или лицами без гражданства.

На перечисленных иностранных лиц и лиц без гражданства работодатель уплачивает страховые взносы (ст. 22.1 Закона N 167-ФЗ).

Если у такого лица не было страхового стажа (т.е. это его первое место работы), работодатель оформляет свидетельство обязательного пенсионного страхования (п. 2 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ).

#### **1.4. Документ об образовании**

Документы об иностранном образовании и (или) об иностранной квалификации, представляемые российскому работодателю, должны пройти процедуры признания, консульской легализации и перевода на русский язык, если иное не предусмотрено международным договором РФ (ст. 107 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ; далее - Закон N 273-ФЗ).

Отметим, что выданные на Украине документы, на которые распространяется действие международных договоров РФ, принимаются российскими работодателями без прохождения процедуры признания образования и (или) квалификации. Перечень таких документов об образовании и (или) квалификации приведен в письме Рособнадзора от 01.04.2014 N 01-52-574/06-1295.

#### **1.5. Документы воинского учета**

В силу ст. 15 Закона N 115-ФЗ иностранный гражданин не может быть призван на военную службу (альтернативную гражданскую службу), поэтому при приеме на работу у него не нужно требовать документы воинского учета.

#### **1.6. Иные документы**

В отдельных случаях (с учетом специфики работы иностранца) Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. В любом случае иностранный гражданин ("безвизовый" иностранец) при приеме на работу должен представить разрешение на работу. Если он намерен работать продавцом в сфере розничной торговли, ему необходимо иметь медицинскую книжку (ст. 34 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ).

## **2. Заключение трудового договора с иностранным гражданином**

При приеме на работу трудовой договор с иностранным гражданином заключается в том же порядке, что и с работником - гражданином РФ.

Трудовой договор с иностранным работником заключается на русском языке и при необходимости может быть переведен на понятный ему язык. Для соблюдения интересов обеих сторон целесообразно заключать трудовой договор на двух языках - русском и иностранном.

Трудовой договор с работником должен содержать все обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

#### **2.1. Срок трудового договора с иностранным гражданином**

Работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников только при наличии

соответствующего разрешения. Это требование не распространяется на постоянно или временно проживающих в РФ иностранных граждан, а также на некоторые иные категории иностранцев, перечисленные в указанной норме.

Поскольку данное разрешение выдается на определенный срок (п. 5 ст. 5 Закона N 115-ФЗ), работодатель не имеет права использовать труд иностранного работника по окончании срока действия разрешения на работу.

### **3. Как принять на работу гражданина Украины, признанного беженцем или получившего временное убежище на территории РФ?**

#### **3.1. Если гражданин Украины признан беженцем (получил временное убежище)**

Беженец (лицо, получившее временное убежище) вправе осуществлять трудовую деятельность на территории РФ без оформления разрешения на работу. Данная льгота предоставляется ему до момента утраты (лишения) статуса беженца или временного убежища (пп. 11, 12 п. 4 ст. 13 Закона N 115-ФЗ). Работодатель может принять такое лицо без оформления разрешения на привлечение и использование иностранных работников (пп. 1 п. 4.5 ст. 13 Закона N 115-ФЗ).

Беженцы осуществляют трудовую деятельность на территории РФ наравне с гражданами РФ. В связи с этим указанные лица принимаются на работу в общем порядке, предусмотренном для оформления трудовых отношений с гражданами РФ.

Чтобы трудоустроить беженца (лицо, получившее временное убежище), работодателю необходимо выполнить следующие действия:

1. Направить соискателя на предварительный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2. Запросить у соискателя обязательные для приема на работу документы. Их перечень установлен ст. 65 ТК РФ.

В указанный перечень включается, в частности, документ, удостоверяющий личность. Для беженца таким документом является удостоверение беженца. Для иностранца, который получил временное убежище, документом, удостоверяющим личность является свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ.

Национальный (гражданский) паспорт и (или) другие документы, удостоверяющие личность владельца, остаются на хранении в ФМС России (его территориальном органе), поэтому не предъявляются работодателю.

3. Ознакомить соискателя с локальными нормативными актами.

4. Заключить трудовой договор.

5. Оформить приказ о приеме на работу.

6. Внести запись о приеме на работу в трудовую книжку.

7. Заполнить личную карточку принятого работника.

Обращаем внимание на то, что вопрос уведомления государственных органов (ФМС России, службы занятости, налоговых органов) о приеме на работу беженца не урегулирован. До появления официальной позиции по этому вопросу рекомендуем обращаться за разъяснениями в соответствующие государственные органы.

### **3.2. Если гражданин Украины прибыл в РФ на законных основаниях и не признан беженцем (не получил временного убежища)**

В таком случае гражданин Украины вправе осуществлять трудовую деятельность, если имеет разрешение на работу (п. 4 ст. 13 Закона N 115-ФЗ).

Для трудоустройства данного лица работодателю не требуется получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников, так как гражданин Украины прибыл в РФ в порядке, не требующем получения визы.

Трудовые отношения оформляются в порядке, который предусмотрен для приема на работу иностранных граждан. О привлечении указанной категории работников к трудовой деятельности необходимо уведомить соответствующие государственные органы.

### **3.3. Если гражданин Украины прибыл в РФ без документов, дающих ему право на законное пребывание в РФ и осуществление трудовой деятельности**

Без документа, удостоверяющего личность, миграционной карты, разрешения на работу и т.д. работодатель не вправе принимать гражданина Украины на работу.

За незаконное привлечение к трудовой деятельности указанного лица работодатель может понести административную ответственность. Чтобы избежать неблагоприятных последствий, рекомендуем направить иностранного гражданина в региональное отделение ФМС России для оформления документов, необходимых для осуществления трудовой деятельности на территории РФ.