

УДК 331.108.32-057.56

Т.В. Сувалова

ОСОБЕННОСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация.** В статье исследованы особенности оформления на работу и порядок трудоустройства граждан из других государств. В связи с чем описана классификация иностранных граждан, уточнен статус иностранцев и прописан регламент пребывания на территории РФ. Отмечены жесткие ограничения прав иностранных граждан на занятие определенными видами деятельности и прав занимать определенные должности. Акцентируется внимание на ответственности работодателей за трудоустройство нелегалов.*

***Ключевые слова:** работодатель, иностранный гражданин, работа с документами, оформление на работу, процедура приема на работу, трудовой договор.*

Tatyana Suvalova

FEATURES OF EMPLOYMENT OF FOREIGN CITIZENS IN THE RUSSIAN FEDERATION

***Annotation.** The article examines the particulars of the work and procedure of employment of citizens from other States. Therefore, classification of foreign citizens, the law clarifies the status of foreigners and established rules of stay on the territory of the Russian Federation. Marked by severe restrictions of the rights of foreign citizens to engage in certain activities and rights to occupy certain positions. The article focuses on the liability of employers for employment of illegal immigrants.*

***Keywords:** employer, foreign national, working with documents, work registration, procedure of reception of work, the employment contract.*

У любого российского работодателя может возникнуть необходимость оформления на работу иностранца. Порядок трудоустройства граждан из других государств регламентируют соответствующие федеральные законы и кодексы. Заложенные в правовые документы правила следует неукоснительно соблюдать. Документирование процедуры приема на работу включает составление и оформление следующих видов документов: трудовой договор, приказ (распоряжение) о приеме на работу, табель учета рабочего времени, личная карточка, документы личного дела, трудовая книжка. Кроме того, вносятся соответствующие записи в учетные формы (журналы, книги): книги регистрации трудовых договоров, книгу регистрации приказов по личному составу, книгу регистрации личных карточек, книгу регистрации личных дел, книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. Каждый документ, создаваемый кадровой службой, проходит в процессе его подготовки определенные этапы. Целесообразно унифицировать процедуры прохождения документов в организации в процессе их обработки и закрепить их в графике документооборота кадровой службы, утверждаемом руководителем организации.

Порядок приема иностранного гражданина на работу зависит от того, какой статус он имеет в Российской Федерации. Если организация нуждается в каком-либо конкретном специалисте, являющемся иностранным гражданином, первое, что ей необходимо выяснить, является ли указанный гражданин законно пребывающим в Российской Федерации вообще, а также каким именно документом подтверждено его право на пребывание в Российской Федерации [1]. В России к иностранцам относятся две категории граждан: лица, которые имеют доказательство подданства иной державы, лица без гражданства. Кроме того, иностранцы подразделяются:

- на лиц, проживающих в РФ на постоянной основе (имеющих вид на жительство (ВНЖ));
- на лиц, проживающих в Российской Федерации на временной основе (имеющих в удостоверении личности отметку, разрешающую временное проживание);
- на лиц, пребывающих в России на временной основе (имеющих визу или миграционную карту, но не ВНЖ, либо разрешение на временное проживание);
- иностранный гражданин, трудоустраивающийся в России, предъявляет работодателю:
- персональное разрешение на трудоустройство или патент для мигрантов;
- удостоверение личности (заверяется у нотариуса);
- документ, подтверждающий пребывание в государстве на законных основаниях;
- трудовая книжка (при наличии, либо ее заводит работодатель);
- свидетельство пенсионного страхования (если иммигрант трудоустраивается впервые, документ оформляет работодатель);
- диплом об образовании или иное подтверждение требуемой квалификации (при необходимости);
- медицинский полис либо договор о медстраховании.

Патент на работу – это документ, схожий с разрешением на трудоустройство. Патент имеет серию, номер, голограмму и штрих код. Разрешительный документ выдают миграционные органы. Если гражданин въехал в Россию без визы или при въезде указал своей целью трудоустройство, он самостоятельно обращается за бумагой. В иных случаях за него это сделает работодатель.

Для оформления на работу иностранцев, въехавших по визе, в миграционную службу подаются: заявление, разрешение на трудоустройство иностранцев, заключение от службы занятости с подтверждением целесообразности использования трудовых мигрантов, документы на потенциального работника: паспорт, документ, по которому иностранец пребывает в стране, ИНН, полис медстрахования, цветная фотография 30×40 мм., диплом об образовании, квитанция об уплате госпошлины.

Оформляющийся на работу иностранец пишет заявление о приеме, как и сотрудники россияне. Формы заявлений не различаются. Приказ о трудоустройстве выдается по стандартной форме, как и для граждан РФ.

При заключении договора с иностранцем работодатель соблюдает больше условий, чем при найме россиянина. В договор вносятся: информация о документе, на основании которого гражданин находится на территории страны: дата выдачи, серия и номер, срок действия, кем выдан документ, реквизиты полиса медицинского страхования либо договора об оказании иностранцу медицинских услуг. Трудовой договор заключается только на русском либо на языках обеих сторон. Для соблюдения интересов и работодателя, и сотрудника эксперты советуют второй вариант. **Еще одно важное условие при составлении договора – срок действия документа не превышает период пребывания работника на территории России.**

Многие трудовые мигранты ограничены в правах по сравнению с коренными россиянами. Исключение составляют выходцы из Беларуси. В вопросах трудоустройства приезжие из Республики приравнены к гражданам Российской Федерации. Это значит, что при устройстве на работу белорусы подают те же документы, что и жители РФ: паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство, военный билет (при наличии у мужчин), диплом об окончании учебного заведения (при необходимости), фотография (если требуется).

Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» предусмотрены жесткие ограничения прав иностранных граждан на занятие определенными видами деятельности, а также прав занимать определенные должности (статья 14) [3]. Например, иностранный гражданин не может находиться на государственной или муниципальной службе или быть командиром воздушного судна. Также запрещено принимать иностранных граждан на работу на

объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ (подпункт 5 пункта 1 статьи 14). Кроме этого, организации, желающей принять иностранного гражданина на работу, необходимо учитывать, что посещение иностранными гражданами территорий и объектов с ограниченным доступом возможно только при наличии специального разрешения (пункт 1 статьи 11 Федерального закона). Поэтому если организация планирует, что привлекаемые ею иностранцы будут работать на указанных территориях и объектах, то ей необходимо заранее согласовать с Федеральной службой безопасности, возможно ли будет получение такого специального разрешения на приемлемый срок.

В 2017 г. иностранцу не разрешат: нести государственную и муниципальную службу, работать в организациях, обеспечивающих безопасность державы, работать в сфере ядерного производства и утилизации, строить воздушные и морские суда, занимать командные должности в авиации и на кораблях, вести в организации бухгалтер (позволено только иммигрантам с разрешением на временное пребывание либо ВНЖ). Ответственность работодателей за трудоустройство нелегалов серьезно ужесточили. Лица, нарушившие установленный порядок устройства на работу, оплачивают штраф. **В 2017 г. он составляет от 25 до 50 тыс. руб. (для должностных лиц) и от 250 до 800 тыс. руб. (для юридических лиц).** В ряде случаев деятельность организации приостанавливают на 3 месяца. Иностранцев работников обяжут уплатить штраф (от 2 до 5 тыс. руб.) и депортируют из России [3].

С отдельными государствами у Российской Федерации существуют международные соглашения о трудовой деятельности граждан. Если международным договором предусмотрены иные правила, чем те, что установлены российским национальным законодательством, то применяются правила международного договора. Принимая иностранного гражданина на работу, необходимо выяснить, не заключен ли Российской Федерацией соответствующий международный договор с государством, гражданином которого является принимаемый иностранный гражданин. Следует отметить, что международный договор может содержать положения, касающиеся как процедуры приема на работу, так и содержания трудового договора.

Иностранцы граждане, постоянно проживающие на территории Российской Федерации (имеющие действительный вид на жительство в Российской Федерации), принимаются на работу в порядке и на условиях, предусмотренных для российских граждан. Организации, принимающей на работу проживающего в Российской Федерации иностранного гражданина, необходимо удостовериться, что у него имеется непросроченный вид на жительство в Российской Федерации (выдается сроком на 5 лет и может быть продлен неограниченное количество раз). При заключении гражданско-правового договора с постоянно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином рекомендуется заключать договор на срок, не превышающий срок действия вида на жительство, а затем, в случае необходимости, продлевать его действие. Если иностранный гражданин работает в организации на основании трудового договора, то необходимо учитывать, что установленные российским трудовым законодательством правила распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан (статья 11 Трудового кодекса РФ) [2]. Организации, принимающей на работу постоянно проживающего в Российской Федерации иностранного гражданина, представляется целесообразным заключить с ним срочный трудовой договор на срок до окончания действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, а затем, в случае, если иностранный гражданин предоставит вид на жительство, продлить срок действия трудового договора.

Иностранцы граждане, временно проживающие на территории Российской Федерации (имеющие действительное разрешение на временное проживание в России), принимаются на работу в порядке и на условиях, предусмотренных для российских граждан с одним ограничением: временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин вправе осуществлять трудовую деятельность только в пределах того субъекта Российской Федерации, на территории которого ему раз-

решено временное проживание [3]. Все сказанное о заключении договоров с иностранными гражданами, постоянно проживающими в Российской Федерации, справедливо и для случаев заключения договоров с временно проживающими иностранными гражданами.

Россия находится на втором месте в мире по числу работающих трудовых мигрантов. Ежегодно на территории страны официально трудоустраивается до 1 миллиона подданных других государств [1]. Особенности российского законодательства в части приема на работу иностранцев довольно просты. Важно лишь соблюдать правила и следовать букве закона.

Библиографический список

1. Митрофанова, В. В. Оформляем кадровые документы : Настольная книга практика / В. В. Митрофанова. – М. : Альфа-Пресс, 2012. – 320 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017 г.) «Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ) // ТК РФ. – 2001. – Ст. 11.
3. Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении *иностранных граждан* в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2002. – № 115.