

Особенности приема на работу иностранных граждан

В соответствии с п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 115-ФЗ) работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента.

Одновременно с этим, указанный порядок не распространяется на иностранных граждан, например, постоянно или временно проживающих в РФ; обучающихся в РФ в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и научных организациях и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул; указанных обучающихся, работающих в свободное от учебы время в таких научных и образовательных организациях; обучающихся в РФ по очной форме в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования или научных организациях по образовательной программе среднего профессионального образования, программе бакалавриата, программе специалитета, программе магистратуры, программе ординатуры, программе ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и работающих в свободное от учебы время и т.д.

Полный перечень исключений содержится в подпунктах 1-14 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ.

Соответственно, работодатель вправе привлекать и использовать иностранных работников при наличии соответствующего разрешения, а иностранный работник вправе осуществлять трудовую деятельность с 18 лет и при наличии разрешения на работу или патента, за исключением случаев, указанных в подпунктах 1-14 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ.

В свою очередь, разрешение на работу – документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в РФ в порядке, требующем получения визы, и других категорий иностранных граждан в случаях, предусмотренных Законом № 115-ФЗ, на временное осуществление на территории РФ трудовой деятельности (абзац шестнадцатый п. 1 ст. 2 Закона № 115-ФЗ).

Патент – документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в РФ в порядке, не требующем получения визы, за исключением отдельных категорий иностранных граждан в случаях, предусмотренных Законом № 115-ФЗ, на временное осуществление на территории субъекта РФ трудовой деятельности (абзац семнадцатый п. 1 ст. 2 Закона № 115-ФЗ).

Таким образом, по общему правилу разрешение на работу получают иностранные граждане, прибывшие на территорию РФ в порядке, требующем получения визы, патент – иностранные граждане, прибывшие на территорию РФ в порядке, не требующем получения визы.

Вместе с тем, в силу п. 12.1 ст. 13.2 Закона № 115-ФЗ разрешение на работу должны также получать иностранные граждане, прибывшие на территорию РФ в порядке, не требующем

получение визы, которые являются высококвалифицированными специалистами, а также члены их семей.

В тоже время трудовая деятельность на основании разрешения на работу имеет свои особенности.

Так, в соответствии с п. 4.2 ст. 13 Закона № 115-ФЗ временно пребывающие в РФ иностранные граждане, работающие на основании разрешения на работу, не вправе осуществлять трудовую деятельность за пределами субъекта РФ, на территории которого им выдано такое разрешение, и по не указанной в разрешении профессии (должности, специальности, виду трудовой деятельности), а работодатели привлекать к работе.

При этом Случаи осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание), утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 № 564н.

Так, названный порядок в силу п. 3 указанного приказа не распространяется на иностранных граждан, являющихся высококвалифицированными специалистами, которые вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание).

Как следствие, в общем порядке иностранный гражданин, осуществляющий трудовую деятельность на основании разрешения на работу, должен работать в том субъекте РФ, в котором выдано разрешение и по той профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), которая указана в разрешении.

Вместе с тем, согласно п. 3 ст. 18.1 Закона № 115-ФЗ в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ, а также в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства Правительство РФ вправе устанавливать квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в РФ на основании визы, разрешений на работу как на территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации, так и на всей территории РФ.

Указанные квоты утверждаются постановлением Правительства РФ ежегодно, а их распределение по субъектам РФ и профессионально-квалификационным группам – приказом Минтруда России.

Так, на 2023 год квоты утверждены Постановлением Правительства РФ от 30.11.2022 № 2171, распределение – приказом Минтруда России от 12.12.2022 № 777н.

Таким образом, законодательство РФ посредством установления квот поддерживает оптимальный баланс трудовых ресурсов.

Осуществление трудовой деятельности на основании патента также имеет свои особенности.

Согласно абзацу первому п. 16 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность за пределами субъекта РФ, на территории которого ему выдан патент, а работодатель привлекать к работе.

В тоже время в силу абзаца второго п. 16 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ на уровне субъекта РФ

может быть принято решение об указании в патенте, выдаваемом в этом субъекте РФ, профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности). В таком случае иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность не по указанной в патенте профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности).

Более того на уровне субъекта РФ может быть ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан РФ установлен запрет на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории субъекта РФ, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности (п. 6 ст. 18.1 Закона № 115-ФЗ).

Также в соответствии с абзацем третьим п. 1 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ привлекать иностранных граждан на основании патента вправе работодатели, не имеющие на момент заключения с иностранным гражданином трудового договора неисполненных постановлений о назначении административных наказаний за незаконное привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан.

Таким образом, иностранный гражданин, осуществляющий трудовую деятельность на основании патента, должен работать в том субъекте РФ, в котором выдан патент, а в случае наличия соответствующего решения субъекта РФ – по той профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), которая указана в патенте, вместе с тем, работодатель не вправе привлекать указанных иностранных граждан в случае принятия субъектом РФ соответствующего решения о запрете на привлечение к работе по отдельным видам трудовой деятельности, а также в случае неисполненных постановлений о назначении административных наказаний за незаконное привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан.

Одновременно с этим, в соответствии с абзацем первым п. 8 ст. 13 Закона № 115-ФЗ работодатель, привлекающий и использующий для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязан уведомлять территориальный орган МВД России, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

Форма и порядок подачи указанного уведомления (в том числе в электронном виде) утверждены приказом МВД России от 30.07.2020 № 536 (абзац третий п. 8 ст. 13 Закона № 115-ФЗ).

Также на работодателя возлагается обязанность по постановке на учет иностранного гражданина по месту пребывания по адресу организации, в которой он в установленном порядке осуществляет трудовую или иную не запрещенную законодательством Российской Федерации деятельность, в случае фактического проживания по адресу указанной организации либо в помещении указанной организации, не имеющем адресных данных (строении, сооружении), в том числе временном (п. 1 ч. 1, ч. 2 ст. 21 Федерального закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»).

Учитывая вышеизложенное, законодательством РФ установлена обязанность работодателя уведомлять соответствующий территориальный орган МВД России о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином в срок, не

превышающий трех рабочих дней с даты заключения (прекращения), а также ставить на миграционный учет иностранного гражданина в случае его проживания по адресу работодателя.

В заключении необходимо отметить, что в соответствии с ч. 1 ст. 327.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) поступающий на работу иностранный гражданин предъявляет работодателю дополнительные документы:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в РФ высококвалифицированным специалистом;
- разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином;
- разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно проживающими в РФ иностранным гражданином;
- вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, – при заключении трудового договора с постоянно проживающими в РФ иностранным гражданином.

В тоже время согласно ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ сведения о разрешении на работу или патенте, разрешении на временное проживание, виде на жительство вносятся в трудовой договор.