

Особенности трудоустройства иностранных граждан

В соответствии с п. 1 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 115-ФЗ) иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

Согласно п. 2 ст. 13 Закона № 115-ФЗ работодателем в соответствии с названным федеральным законом является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников (за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей) и использующее труд иностранных работников на основании заключенных с ними трудовых договоров.

На основании п. 3 ст. 13 Закона № 115-ФЗ заказчиком работ (услуг) в соответствии с данным федеральным законом является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников (за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей) и использующее труд иностранных работников на основании заключенных с ними гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг).

Одновременно с этим, в силу п. 4 ст. 13 Закона № 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.

Таким образом, работодатель, в том числе и образовательная организация, вправе привлекать иностранных работников **при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников**, а иностранный работник осуществлять трудовую деятельность **при наличии разрешения на работу или патента**.

Однако п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ установлены случаи, **при которых иностранный работник может осуществлять трудовую деятельность без разрешения на работу или патента**, а п. 4.5 ст. 13 Закона № 115-ФЗ установлены случаи, при которых работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников **без соответствующего разрешения**.

Одними из случаев, когда иностранный работник может осуществлять трудовую деятельность **без разрешения на работу или патента, являются:**

- обучение в РФ в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и научных организациях и выполнение работ (оказание услуг) в течение каникул (пп. 6 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ);
- обучение в РФ в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и научных организациях и работа в свободное от учебы время в этих образовательных и научных организациях, хозяйственных обществах или

- хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования и бюджетными или автономными научными организациями, в которых они обучаются (пп. 7 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ);
- обучение 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 работа в свободное от учебы время (пп. 7.1 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ).

Таким образом, **обучающиеся - иностранные граждане вправе осуществлять трудовую деятельность, в том числе и в образовательной организации, в которой они обучаются, без получения разрешения на работу или патента при соблюдении условий, установленных, в том числе подпунктами 6, 7, 7.1 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ.**

В свою очередь, необходимо учитывать, что установленные подпунктами 6 и 7 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ правила не применяются в отношении иностранных граждан, совмещающих в РФ осуществление трудовой деятельности с обучением, в случае, если данные иностранные граждане прибыли в РФ в порядке, не требующем получения визы, в целях осуществления трудовой деятельности либо на основании обыкновенной рабочей визы (п. 4.10 ст. 13 Закона № 115-ФЗ).

Также следует иметь в виду, что трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), заключенные с иностранным гражданином, подлежат прекращению в случае, если иностранный гражданин досрочно прекратил обучение в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования или научной организации (п. 8.1 ст. 13 Закона № 115-ФЗ).

Обращаем внимание, что в соответствии с абзацем первым п. 8 ст. 13 Закона № 115-ФЗ, п. 2 Порядка подачи работодателями или заказчиками работ (услуг) уведомлений о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином (лицом без гражданства), утвержденного приказом МВД России от 30.07.2020 № 536, работодатель или заказчик работ (услуг), привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, **обязаны уведомлять территориальный орган МВД России в субъекте РФ, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.**

Учитывая вышеизложенное, при трудоустройстве иностранного гражданина либо заключении с ним договора гражданско-правового характера, в том числе являющегося обучающимся, образовательной организации необходимо соблюдать требования и ограничения, установленные в частности ст. 13 Закона № 115-ФЗ, при этом обязательно в установленном порядке и сроке уведомлять территориальный орган МВД России о заключении или прекращении (расторжении) таких договоров.

В заключении, следует отметить, что каждый случай привлечения иностранного гражданина для осуществления трудовой деятельности или выполнения работ (оказания услуг) должен рассматриваться в индивидуальном порядке, поскольку Законом № 115-ФЗ установлен

достаточно обширный ряд особенностей, регулирующих привлечение иностранных граждан.