**О ЧЕМ ДОЛЖЕН ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЬ**

**ПЕРЕД ПРИЕМОМ НА РАБОТУ ИНОСТРАНЦА**

В настоящее время иностранные работники в организации не являются исключением из правил. Все чаще компании приглашают иностранных специалистов на работу или граждане других государств самостоятельно представляют свои кандидатуры на рассмотрение и их деловые качества оказываются выше, чем у коллег из РФ. Если работодатель принимает решение о приеме на работу иностранного гражданина, то уже на этом этапе начинают возникать вопросы, которые не всегда решаются правильно. Разберемся, как действовать работодателю.

Иностранный гражданин - физическое лицо, которое не является гражданином РФ и имеет доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства (абз. 2 п. 1 ст. 2 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", далее - Закон N 115-ФЗ).

Организация может принять на работу иностранца, если он достиг возраста 18 лет (ч. 3 ст. 327.1 ТК РФ, п. 4 ст. 13 Закона N 115-ФЗ).

К сведению. Федеральные законы и международные договоры РФ устанавливают определенные запреты или ограничения в случае приема на работу иностранцев. Приведем несколько примеров:

1) гражданин не может быть принят на службу в Следственный комитет, если он имеет гражданство другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором РФ (п. 7 ч. 4 ст. 16 Федерального закона от 28.12.2010 N 403-ФЗ "О Следственном комитете Российской Федерации");

2) иностранные граждане не могут занимать должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ (п. 1 ст. 56 Кодекса торгового мореплавания);

3) в качестве патентного поверенного может быть зарегистрирован лишь гражданин РФ, постоянно проживающий на ее территории (п. 3 ст. 1247 Гражданского кодекса РФ);

4) гражданин иностранного государства не может быть принят на службу в органы и организации прокуратуры и находиться на указанной службе (абз. 2 п. 2 ст. 40.1 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации").

Таким образом, далеко не в каждую организацию можно пригласить иностранца. Поэтому работодателям сначала следует выяснить, не установлен ли запрет на трудоустройство заграничного сотрудника на конкретную должность (работу).

Если же законодательных препятствий нет и руководство принимает решение принять на работу иностранца, компании предстоит определиться с выбором конкретного специалиста и совершить определенные действия для приема его на работу.

Для начала работодателю нужно **определить, из какой страны прибыл или прибудет потенциальный сотрудник**. Это важно, поскольку существует ряд особенностей для трудоустройства граждан некоторых государств.

Так, **граждане республик Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Армения** при приеме на работу практически приравниваются к россиянам (ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе, подписанного в г. Астане 29.05.2014, далее - Договор о ЕАЭС):

- трудящимся из этих стран не нужно получать ни патент, ни разрешение на работу в РФ;

- документы об образовании, выданные образовательными организациями указанных государств, признаются в РФ без проведения процедур их признания. Исключение составляют организации, занимающиеся педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью. Для трудоустройства к ним нужно пройти процедуру признания документов об образовании;

- документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные в указанных странах, признаются в РФ;

- социальное страхование трудящихся перечисленных государств и членов их семей осуществляется на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан РФ. Трудовой (страховой) стаж засчитывается в общий трудовой (страховой) стаж для целей социального страхования в соответствии с законодательством РФ. Пенсионное обеспечение регулируется законодательством государства постоянного проживания, а также согласно отдельным международным договорам между государствами-членами (п. 3 ст. 98 Договора о ЕАЭС);

- граждане Казахстана, Кыргызстана и Армении в течение 30 суток с даты въезда в РФ освобождаются от обязанности регистрироваться в органах миграционного учета (абз. 1 п. 6 ст. 97 Договора о ЕАЭС). А для граждан Беларуси срок пребывания в РФ без постановки на миграционный учет по месту пребывания составляет 90 дней с даты въезда.

В качестве следующего этапа компании **необходимо определить, к какой категории иностранцев относится потенциальный сотрудник**. В соответствии с Законом N 115-ФЗ существуют следующие категории иностранных граждан:

- временно пребывающий в РФ - лицо, прибывшее в РФ на основании визы или в безвизовом порядке и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание;

- временно проживающий в РФ - лицо, получившее разрешение на временное проживание;

- постоянно проживающий в РФ - лицо, получившее вид на жительство.

От выбранного статуса будет зависеть оформление трудовых отношений. Рассмотрим дальнейшие действия работодателя в отношении каждой категории.

Временно пребывающие в РФ иностранцы

Это самая проблемная категория с точки зрения оформления иностранного специалиста в организацию. С нее и начнем нашу пошаговую инструкцию по приему на работу экспатов.

"Безвизовые" иностранцы

К этой категории в настоящее время относятся граждане Азербайджана, Украины, Узбекистана, Таджикистана, Молдовы и т.д.

Для приема на работу таких специалистов **организации не требуется получать разрешение на привлечение и использование иностранных сотрудников** (подп. 1 п. 4.5 ст. 13 Закона N 115-ФЗ).

Вместе с тем будущему **работнику нужно будет получить патент**. Это документ, который подтверждает право иностранца на временное осуществление на территории РФ трудовой деятельности (абз. 17 п. 1 ст. 2 Закона N 115-ФЗ).

При оформлении приема сотрудника на работу он обязан представить работодателю документы, указанные в ст. 65 ТК РФ.

К сведению. Перечислим основные моменты, по которым на практике возникают вопросы при приеме документов в рамках трудоустройства:

- признаваемые в РФ документы об иностранном образовании и (или) квалификации должны быть легализованы и переведены на русский язык, если иное не предусмотрено международным договором РФ (ч. 13 ст. 107 Закона N 273-ФЗ). **Легализацию указанных документов производит МИД России (консульский департамент МИДа России), или консульское учреждение РФ, или консульский отдел дипломатического представительства РФ в иностранном государстве.** В некоторых случаях достаточно **апостиля от компетентного органа государства, в котором документ был оформлен**. Например, такой порядок разрешен Конвенцией, отменяющей требование легализации иностранных официальных документов, заключенной в г. Гааге 05.10.1961 (в настоящее время 114 стран-участниц, включая РФ, пользуются таким упрощенным порядком). А **верность перевода документов с одного языка на другой в РФ свидетельствует нотариус, а также должностные лица консульских учреждений РФ за рубежом**;

- документы об образовании, выданные в странах Евразийского экономического союза, признаются в РФ без проведения процедур их признания, за исключением нескольких сфер.

Помимо общих документов, у "безвизового" иностранца нужно получить **патент** (абз. 3 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ). Обратите внимание, что иностранец не вправе работать вне пределов субъекта, на территории которого ему выдан патент. А работодатель не вправе нарушать установленные запреты (п. 4.2 ст. 13 Закона N 115-ФЗ);

"Визовые" иностранцы

С этой категорией иностранных сотрудников дело обстоит сложнее, поскольку процедурных моментов здесь будет больше.

1. Для начала **работодатель должен получить разрешение на привлечение и использование иностранных сотрудников** (далее - разрешение, п. 4 ст. 13 Закона N 115-ФЗ). Оно не потребуется, если иностранные граждане:

- являются высококвалифицированными специалистами (или членами их семьи) и привлекаются к трудовой деятельности в РФ в соответствии со ст. 13.2 Закона N 115-ФЗ;

- обучаются в РФ по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию;

- привлекаются к трудовой деятельности в РФ для работы в расположенных на территории РФ филиалах, представительствах и дочерних организациях иностранных коммерческих организаций, зарегистрированных на территориях государств - членов Всемирной торговой организации (подп. 1 - 5 п. 4.5 ст. 13 Закона N 115-ФЗ).

**Порядок получения разрешения** предусмотрен Административным регламентом, утвержденным Приказом МВД России от 30 октября 2014 г. N 589 "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной миграционной службой государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства" (далее - Административный регламент). Разберемся, что для этого нужно.

**Этап 1.** Поскольку разрешение выдается при наличии заключения службы занятости, организации нужно заранее подать туда **заявку о потребности в рабочей силе для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест иностранными сотрудниками на текущий год**. В течение 30 календарных дней со дня поступления заявки работодателю будет направлено уведомление о принятом решении.

Заявку могут отклонить, если компания, например, подала недостоверные сведения или в отношении ее возбуждено дело о банкротстве. Подробный порядок действий, а также форма, по которой подается заявка, регламентированы Приказом Минтруда России от 23.01.2014 N 27н "Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников".

**Этап 2.** Компания должна подать в МВД России **заявление о выдаче разрешения** по форме, установленной Приказом МВД России от 19.06.2017 N 392 "Об утверждении формы заявления о выдаче работодателю или заказчику работ (услуг) разрешения на привлечение и использование иностранных работников и формы бланка разрешения на привлечение и использование иностранных работников" (далее - Приказ МВД N 392).

К заявлению прикладываются следующие документы:

- копии учредительных документов для организации (документа, удостоверяющего личность индивидуального предпринимателя);

- проект трудового договора. Вместо него могут быть поданы другие документы, подтверждающие предварительную договоренность с иностранцем или зарубежными партнерами о намерении и об условиях привлечения иностранных работников (п. 34 - 34.3 Административного регламента);

- квитанция об уплате госпошлины. Этот документ не указан в Административном регламенте, а значит, не является обязательным. Но поскольку работодатель обязан уплатить пошлину, подтверждение лишним не будет (подп. 3 п. 1 ст. 19 Закона N 115-ФЗ). В настоящее время ее размер составляет **10 000 рублей за каждого привлекаемого иностранца** (подп. 23 п. 1 ст. 333.28 НК РФ).

Разрешение должно быть оформлено в течение 30 календарных дней со дня поступления документов в МВД России. Если понадобится провести экспертизу поданных компанией документов, срок принятия решения может быть продлен, но не более чем на 30 рабочих дней. Разрешение оформляется и выдается по форме, утвержденной Приказом МВД N 392. Срок его действия составляет один год (абз. 1 п. 4 ст. 18 Закона N 115-ФЗ).

МВД России может отказать организации в выдаче разрешения (п. 67 - 67.8 Административного регламента). Например, если служба занятости даст заключение о нецелесообразности привлечения и использования иностранных работников по соответствующим профессиям, специальностям, должностям.

2. Компания должна позаботиться о **получении приглашения на въезд в РФ будущего иностранного работника** (далее - приглашение). Для этого работодатель подает ходатайство о выдаче приглашения в МВД России с приложением документов:

- учредительных документов организации (документа, удостоверяющего личность индивидуального предпринимателя);

- копии документа, удостоверяющего личность иностранца (копий страниц документа, содержащих установочные данные иностранного гражданина), срок действия которого не должен истекать ранее чем через 6 месяцев с даты окончания предполагаемого срока пребывания;

- гарантийных писем о принятии на себя обязательств по материальному, медицинскому и жилищному обеспечению приглашаемого иностранца на период его пребывания в РФ;

- квитанции об уплате госпошлины (представлять необязательно, но желательно). В настоящее время ее размер составляет **800 рублей за каждого приглашенного** (подп. 17 п. 1 ст. 333.28 НК РФ).

Приглашение оформляется и выдается в течение 20 рабочих дней с даты подачи компанией ходатайства.

Подробный порядок оформления приглашения, а также форма ходатайства установлены в Приказе МВД России от 21 сентября 2017 г. № 735 «Об утверждении административного регламента министерства внутренних дел российской федерации по предоставлению государственной услуги по оформлению и выдаче приглашений на въезд в российскую федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства»

3. Далее организация **представляет в МВД России документы для получения разрешения на работу будущему сотруднику**:

- заявление о выдаче разрешения на работу на каждого привлекаемого иностранца;

- цветную фотографию иностранного гражданина размером 30 x 40 мм;

- копию документа, удостоверяющего личность иностранного специалиста;

- документы, которые подтверждают отсутствие у будущего сотрудника заболевания наркоманией и представляющих опасность для окружающих инфекционных заболеваний, а также сертификат об отсутствии у него ВИЧ-инфекции (п. 36 - 36.4 Административного регламента);

- квитанцию об уплате госпошлины (представлять необязательно, но желательно). В настоящее время ее размер составляет **3 500 рублей** (подп. 24 п. 1 ст. 333.28 НК РФ).

Решение о выдаче разрешения на работу принимается в течение 10 рабочих дней со дня приема документов (п. 27 Административного регламента).

МВД России может отказать в выдаче разрешения на работу при наличии оснований, перечисленных в п. 68 - 68.13 Административного регламента. Например, если иностранный гражданин имеет непогашенную или неснятую судимость за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления.

К сведению. Иностранец не вправе работать вне пределов субъекта, на территории которого ему выдано разрешение на работу (по аналогии с патентом), а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении. Работодатель также не может нарушать установленные запреты (п. 4.2 ст. 13 Закона N 115-ФЗ).

Исключение составляют некоторые должности (например, тренер, экспедитор, геолог и т.д.) при соблюдении сотрудником определенных правил:

- общая продолжительность трудовой деятельности вне соответствующего субъекта РФ не может превышать 10 календарных дней в течение периода действия разрешения на работу при направлении в служебную командировку;

- общая продолжительность трудовой деятельности вне субъекта не может превышать 60 календарных дней в течение периода действия разрешения на работу, если постоянная работа осуществляется сотрудником в пути или носит разъездной характер и это определено его трудовым договором (п. 1 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 N 564н "Об установлении случаев 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)", далее - Приложение к Приказу N 564н).

4. Для оформления трудовых отношений с иностранным сотрудником он должен представить компании **документы, указанные в** **ст. 65** **ТК РФ**.

Кроме того, "визовый" иностранец должен представить:

- **разрешение на работу** (абз. 3 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ);

- **полис ДМС,** действующий на территории РФ. Этот документ не предъявляется, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг такому сотруднику (абз. 2 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ, п. 10 ст. 13 Закона N 115-ФЗ).

Указанные ранее ограничения и пояснения к документам "безвизовых" иностранных сотрудников применяются и к "визовым" иностранцам.

К сведению. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранцем работодателю после заключения ими трудового договора, если он необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения разрешения на работу, а сведения о документе вносятся в трудовой договор (ч. 2 ст. 327.3 ТК РФ). Такой порядок используется, например, при оформлении разрешения на работу высококвалифицированному специалисту (подп. 2 п. 6 ст. 13.2 Закона N 115-ФЗ).

Таким образом, чтобы принять на работу "визового" временно пребывающего в РФ иностранного гражданина, работодателю придется получить:

- **разрешение на привлечение и использование иностранных сотрудников;**

- **приглашение на въезд в РФ для будущего работника;**

- **разрешение на работу для иностранца.**

К тому же за каждый из получаемых документов компания будет уплачивать госпошлину.

Временно или постоянно проживающие в РФ иностранцы

В отношении временно или постоянно проживающих на территории РФ иностранных граждан к работодателям установлены минимальные требования. Компании не нужно получать ни разрешение на привлечение и использование иностранных сотрудников, ни разрешение на работу для них.

При трудоустройстве, **наряду с документами, предусмотренными** **ст. 65** **ТК РФ,** указанные иностранцы предъявляют работодателю:

- **разрешение на временное проживание в РФ** - для временно проживающих в РФ иностранцев (абз. 4 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ);

- **вид на жительство** - для постоянно проживающих в РФ иностранцев (абз. 5 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ).

Отметим, что на этих работников также распространяются указанные ранее особенности подтверждения **документов об образовании, оформления трудовой книжки** и др.

Таким образом, категория временно или постоянно проживающих на территории РФ иностранных специалистов представляется наиболее привлекательной для приема на работу. Компании не придется получать многочисленные разрешения, а также платить госпошлины для их трудоустройства.

Вместе с тем организации следует помнить, что временно проживающий в РФ иностранный специалист не вправе работать за пределами субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание (п. 5 ст. 13 Закона N 115-ФЗ). При нарушении установленного правила работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Это подтверждается и судебной практикой.

Судебная практика. Начальника отдела кадров компании, расположенной на территории Республики Коми, привлекли к административной ответственности за прием на работу гражданки Казахстана, которая имела разрешение на временное проживание в Костромской области. Суд признал ответчицу виновной в совершении правонарушения по ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ и назначил ей штраф в размере 25 000 рублей (постановление Княжпогостского районного суда Республики Коми от 24.06.2016 по делу N 5-75/2016). См. также постановление Московского городского суда от 21.07.2017 N 4а-3437/2017.

Из приведенного примера видно, что указанные правила также распространяются на граждан стран Евразийского экономического союза.

Вместе с тем из общих норм есть исключения. Так, **иностранные граждане вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого им разрешено временное проживание, в случае выполнения ими работ по определенным профессиям и должностям** (асфальтобетонщик, боцман, водитель автомобиля, костюмер и т.д.). При этом необходимо **соблюдение следующих условий** (п. 2 Приложения к Приказу N 564н):

- общая продолжительность работы вне субъекта не может превышать 40 календарных дней в течение 12 календарных месяцев при направлении в служебную командировку;

- общая продолжительность трудовой деятельности вне субъекта не может превышать 90 календарных дней в течение 12 календарных месяцев, если постоянная работа осуществляется сотрудником в пути или носит разъездной характер и это определено его трудовым договором.

**Высококвалифицированные иностранные специалисты не привязаны к определенной территории**, вне зависимости от их профессии и должности, **при соблюдении определенных условий** (п. 3 Приложения к Приказу N 564н):

- непрерывная продолжительность трудовой деятельности вне субъекта, на территории которого им выдано разрешение на работу, составляет не более 30 календарных дней ежегодно (в течение периода действия разрешения на работу) при направлении в служебную командировку;

- общая продолжительность трудовой деятельности вне субъекта, на территории которого им выдано разрешение на работу, не ограничивается, если постоянная работа осуществляется сотрудником в пути или носит разъездной характер и это определено его трудовым договором.

То есть законодатель предусмотрел возможность направления иностранных сотрудников в командировки и установления разъездной работы.

Такая ситуация будет правомерной, если сотрудник выполняет трудовую деятельность в том же субъекте РФ, где ему разрешено временное проживание. В трудовом договоре целесообразно указать место работы, находящееся на территории субъекта РФ, в котором иностранцу разрешено временное проживание. Возможность подобного трудоустройства объясняется тем, что при дистанционной работе сотрудник будет осуществлять трудовую функцию вне места нахождения работодателя и взаимодействовать с ним с помощью Интернета и телефона. Таким образом, осуществляет трудовую деятельность, не покидая своего субъекта РФ.

Также не будет нарушением направление сотрудника на повышение квалификации за пределы субъекта РФ, в котором он вправе проживать. Это связано с тем, что специалист не будет осуществлять трудовую функцию, а значит, основания для ответственности компании отсутствуют. Важно не оформлять поездку на обучение в качестве командировки!

начальник отдела по вопросам миграции МО МВД России «Ирбитский» Г.Н. Аршинова