

ПРАВИЛА ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В 2016 ГОДУ

Порядок приема на работу иностранцев в 2016 году

Правила приема на работу иностранцев были значительно изменены в начале 2015 года. Основное нововведение заключалось в том, что «безвизовым» иностранцам для легального трудоустройства на территории России необходимо оформить патент. Этот документ заменил разрешение на работу для безвизовых иностранных граждан.

Кроме того, с 1 января 2015 года не устанавливаются квоты для безвизовых работников на выдачу разрешительных документов.

Также была отменена обязанность по уведомлению службы занятости и налоговых органов о приеме на работу иностранцев. По действующим правилам, работодатель должен уведомить только территориальный орган ФМС России о заключении (расторжении) трудового или гражданско-правового договора с иностранным работником (п.8 ст.13 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», далее – Закон о правовом положении иностранцев).

В конце 2014 года вступила в силу глава 50.1 Трудового кодекса «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства». Тем самым трудовым законодательством были установлены особенности трудовых отношений с иностранцами.

В 2016 году столь кардинальных изменений в порядке приема на работу иностранных работников не предвидится. Между тем, с учетом значительных размеров административных штрафов, работодатели не должны допускать ошибки при оформлении на работу иностранных граждан.

Отметим, что ежегодно Правительство России устанавливает допустимую долю иностранных работников в отдельных отраслях экономики. Для **2016 года** такие ограничения установлены постановлением Правительства от 12 декабря 2015 г. № 1358.

Итак, устанавливаются следующие **ограничения использования труда иностранных работников по видам деятельности**:

- выращивание овощей – размере 50 % общей численности работников. Это ограничение не распространяется на работодателей, ведущих деятельность на территории Республики Крым, Кабардино-Балкарской Республики, Краснодарского края, Ставропольского края, Астраханской области, Волгоградской области, Воронежской области, Липецкой области, Московской области, Ростовской области и Саратовской области;
- торговля розничная алкогольными напитками, включая пиво, в специализированных магазинах – в размере 15 % общей численности работников;
- торговля розничная табачными изделиями в специализированных магазинах – в размере 15 % общей численности работников;
- деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта – в размере 40 % общей численности работников;
- деятельность автомобильного грузового транспорта – в размере 35 % общей численности работников;
- деятельность в области спорта прочая – в размере 25 % общей численности работников.

Полностью запрещено использовать труд иностранных работников в следующих видах деятельности:

- торговля розничная лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках);
- торговля розничная в нестационарных торговых объектах и на рынках;
- торговля розничная прочая вне магазинов, палаток, рынков.

Отметим, что Минтруд России предлагал ограничить число иностранных работников на стройках, однако, в Правительство России ограничение для строительной отрасли не установило.

Эти ограничения распространяются только на иностранных граждан, имеющих статус временно пребывающих на территории Российской Федерации (за исключением граждан стран – участниц Евразийского экономического союза).

Итак, порядок оформления на работу иностранцев зависит от их статуса.

Иностранцы могут иметь статус:

- постоянно проживающего на территории России. Это – иностранец, имеющий вид на жительство в России;

- временно проживающего на территории России. Это – иностранец, получивший разрешение на временное проживание;
- временно пребывающего в России. Это – иностранец, прибывший в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание.

Прием на работу иностранного гражданина с видом на жительство

Прием на работу иностранного гражданина с видом на жительство осуществляется в том же порядке и с предоставлением тех же социальных гарантий, что и в случае с гражданами Российской Федерации. Получение патента или разрешения на работу в данном случае не требуется, но работодатель обязан проверить, не истек ли у иностранца срок действия вида на жительство.

Вместе с тем, работодатели, принимающие на работу такого иностранца, в 3-дневный срок должен уведомить о заключении трудового (гражданско-правового) договора территориальное отделение ФМС России. Это правило установлено п.8 ст.13 Закона о правовом положении иностранцев. И никаких исключений для постоянно проживающих иностранцев не предусмотрено.

Прием на работу иностранных граждан с разрешением на временное проживание (рвп)

Прием на работу иностранного гражданина с временным проживанием, имеющего надлежащим образом оформленное и действующее разрешение на временное проживание, производится в том же порядке, как и гражданина РФ. Получать разрешение на работу или патент такому иностранцу не требуется. Статус временно проживающего иностранец обязан ежегодно подтверждать в миграционной службе. С ними может заключаться как срочный, так и бессрочный трудовой договор, если отсутствуют основания для срочности, перечисленные в ст. 59 Трудового кодекса РФ. Следует иметь в виду, что отсутствие необходимости получения разрешения на работу не отменяет статус иностранного гражданина и не отменяет для работодателя соблюдение обязанностей, предусмотренных законом в связи с использованием труда иностранцев.

Прием на работу иностранных граждан с рвп обязывает работодателя уведомить территориальный орган ФНМ России о приеме на работу иностранца.

Учтите, что иностранные граждане, имеющие разрешение на временное проживание, могут быть трудоустроены только в том регионе, где это разрешение было выдано (п.5 чт.13 Закона о правовом положении иностранцев). Такой иностранец может работать на территории других субъектов РФ только в случаях, установленных Приказом Минздравсоцразвития России от 28 июля 2010 г. № 564н.

Прием на работу временно пребывающих иностранных граждан

Все основные ограничения и регламенты установлены в отношении трудоустройства в России временно пребывающих иностранных граждан. Отметим, что именно эта категории иностранцев и относится к иностранным работникам (п.1 ст.2 Закона о правовом положении иностранных граждан).

Порядок приема на работу будет зависеть от того, требуется ли иностранному гражданину виза для въезда на территорию России.

Специальные правила также установлены для трудоустройства граждан государств – членов Евразийского экономического союза.

Прием на работу временно пребывающего визового иностранца

Алгоритм приема на работу временно пребывающего визового иностранца следующий.

1. Направляем заявку о потребности в специалистах в службу занятости, чтобы впоследствии по запросу ФМС России подтвердить целесообразность привлечения иностранных работников. Форма и рекомендации заполнения заявки утверждены приказом Минтруда России от 23 января 2014 г. № 27н.

2. Подаем в миграционную службу заявление на получение разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Форма заявления приведена в приложении 1 к Приказу ФМС РФ от 25.12.2006 № 369. Порядок представления заявления установлен Административным регламентом, утвержденным приказом ФМС России от 30 октября 2014 г.

№ 589. Сумма госпошлины составляет 10 тыс. рублей за каждого иностранного работника (подп. 23 п.1 ст.333 НК РФ).

3. Подаем в территориальное отделение ФМС России ходатайство о выдаче приглашения на въезд. Ходатайство подается в двух экземплярах и заполняется по унифицированной форме, приведенной в приложении 1 к Приказу ФМС РФ от 30.11.2012 №390. К ходатайству необходимо приложить копию паспорта иностранного гражданина и гарантийные письма работодателя, подтверждающие, что он обязуется оформить иностранному работнику медицинский полис, обеспечить его жильем и деньгами. Приглашение ФМС РФ должно быть выдано в течение 20 рабочих дней после подачи ходатайства. За его выдачу взимается государственная пошлина в сумме 800 рублей.

4. Обращаемся в ФМС России за разрешением на работу для иностранца. К заявлению прикладывается фотография, копия паспорта, другие необходимые документы в соответствии с п.36 Административного регламента, утвержденного приказом ФМС РФ от 30.10.2014 № 589. Заявление составляется по форме, приведенной в приложении 1 к приказу ФМС РФ от 25.12.2006 № 370. Сумма госпошлины, уплачиваемой за каждого иностранца, составляет 3500 рублей (подп.24 п.1 ст.333 НК РФ).

5. Уведомляем миграционную службу о прибытии иностранца (ст.20 Федерального закона от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ).

6. Заключаем с иностранцем трудовой (гражданско-правовой договор) и в 3-дневный срок и уведомляем об этом миграционную службу. Уведомление заполняется по формам, приведенным в приложениях 19 и 20 к приказу ФМС России от 28.06.10 № 147.

Прием на работу временно пребывающего безвизового иностранца

Для того, чтобы принять на работу безвизового иностранца работодателю не требуется получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников. Сам иностранный работник, в свою очередь, должен оформить патент для работы в России.

Заключив трудовой (гражданско-правовой) договор с таким иностранцем, работодатель обязан в 3-дневный срок уведомить об этом территориальное отделение ФМС России. Уведомление заполняется по формам, приведенным в приложениях 19 и 20 к приказу ФМС России от 28.06.10 № 147.

Прием на работу граждан стран – участниц ЕАЭС

Итак, для оформления трудовых отношений с работниками, которые являются гражданами стран – членов ЕАЭС установлен упрощенный порядок:

1. Работодатели при приеме на работу вправе не учитывать ограничения допустимой доли иностранных работников, ежегодно устанавливаемые Правительством России (п.1 ст.91 Договора об ЕАЭС).

2. Таким иностранцам не надо получать патент для работы в России (п.1 ст.97 Договора об ЕАЭС).

3. Документы об образовании признаются на территории России без специальных процедур.

Помимо этого работодателям важно знать, что доходы таких иностранцев облагаются НДФЛ по ставке 13 % с первого дня работы в России (п.10 ст.98 Договора об ЕАЭС, письмо Минфина России от 27 января 2015 г. № 03-04-07/2703).

Между тем, и в этом случае работодателям необходимо уведомить миграционную службу о заключении трудового (гражданско-правового) договора с работником, поскольку никаких исключений Закон о правовом положении иностранцев не предусматривает. Уведомление заполняется по формам, приведенным в приложениях 19 и 20 к приказу ФМС России от 28.06.10 № 147.

Постановка иностранных работников на миграционный учет

Миграционный учет нужен, чтобы зафиксировать и обобщить сведения об иностранцах. В частности, к таким сведениям относятся гражданство, цель въезда и заявленные сроки пребывания, дата постановки на учет по последнему месту пребывания и т. д. Ведет такой учет ФМС России и ее территориальные отделения. В большинстве случаев направить уведомление о прибытии мигранта в место пребывания – это обязанность работодателя.

Работодатель обязан поставить на миграционный учет временно пребывающего иностранца, то есть направить соответствующее уведомление в ФМС России, если является для

него принимающей стороной. Иностранцы подлежат учету независимо от того, какой они имеют статус.

Временно и постоянно проживающие иностранцы должны быть зарегистрированы по месту жительства и поставлены на учет по месту пребывания, временно пребывающие – только поставлены на учет по месту пребывания (ч. 2, 3 ст. 7, ст. 14, ч. 1, 2 ст. 20 Федерального закона от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ). Это связано с тем, что по месту жительства иностранец может быть зарегистрирован, только если у него есть право владения или пользования жилым помещением (п. 1 ст. 15, подп. «в» п. 1, подп. «б» п. 2 ст. 17 Закона № 109-ФЗ).

Иностранца на учет по месту пребывания ставит принимающая сторона. Исключения составляют случаи, когда принимающая сторона не может направить уведомление в орган ФМС России по уважительным причинам, а также если иностранец имеет в собственности жилое помещение, которое он заявит в качестве своего места пребывания (ч. 3, 3.1 ст. 22 Закона № 109-ФЗ). Принимающей стороной по отношению к иностранцу могут выступать юридические лица, их филиалы или представительства, граждане РФ, а также постоянно проживающие в России иностранцы и т. д. (п. 7 ч. 1 ст. 2 Закона № 109-ФЗ).

Как поставить на миграционный учет иностранца?

К нам трудоустраивается временно пребывающий безвизовый иностранец. Он заявил, что уже поставлен на миграционный учет по адресу жилого помещения. Должны ли мы ставить его на учет по месту нахождения юридического лица? В каком порядке ставится на учет временно пребывающий иностранец?

Нет, вам не нужно ставить иностранца на миграционный учет по месту нахождения юрлица. Иностранный гражданин, временно пребывающий в России, должен быть поставлен на учет по месту пребывания (ч. 3 ст. 7 Закона № 109-ФЗ). При этом он может подлежать учету как по адресу жилого помещения, так и по юридическому адресу работодателя (подп. 4 ч. 1 ст. 2 Закона № 109-ФЗ). В рассматриваемой ситуации иностранец уже встал на учет по месту пребывания (жилое помещение) до того, как трудоустроился.

Однако работодателю нужно убедиться в правдивости слов соискателя. Для этого попросите его представить отрывную часть уведомления о прибытии иностранца в место пребывания. При трудоустройстве безвизовый иностранец предъявляет патент, в котором определена территория, где работнику разрешено трудиться. **Место пребывания, указанное в отрывной части уведомления, должно совпадать с территорией, которая определена в патенте.** Иначе работодатель становится принимающей стороной и обязан поставить работника на учет по адресу своего местонахождения.

Постановка на миграционный учет временно пребывающего иностранца представляет собой следующую процедуру.

Работодатель - принимающая сторона должен уведомить территориальное отделение ФМС России о том, что иностранец прибыл в место пребывания. Сделать он это может лично, через многофункциональный центр или направить уведомление по почте (подп. «а» п. 2 ч. 2 ст. 22 Закона № 109-ФЗ, п. 22, 27 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 15 января 2007 г. № 9, далее – Правила). Форма уведомления утверждена приказом ФМС России от 23 сентября 2010 г. № 287. Для того чтобы работодатель смог заполнить уведомление, иностранец обязан предъявить ему миграционную карту и документ, удостоверяющий личность (подп. «а» п. 1 ч. 2 ст. 22 Закона № 109-ФЗ).

Если работодатель направляет уведомление по почте либо через многофункциональный центр, то бланк надо заполнить в двух экземплярах. Один из них будет храниться на почте либо в многофункциональном центре в течение года (п. 27 Правил).

После того как работодатель уведомит ФМС России, ему должны выдать отрывную часть бланка уведомления с отметкой о прибытии. Этот документ необходимо вручить иностранцу. Наличие у работника отрывной части будет подтверждением того, что он поставлен на миграционный учет (подп. «б» п. 2 ч. 2 ст. 22 Закона № 109-ФЗ).

Важным моментом, на который стоит обратить внимание работодателю, являются сроки, в которые необходимо поставить на учет иностранца. Так, мигрант должен быть поставлен на учет в течение семи рабочих дней с момента прибытия в место пребывания (п. 3 ч. 2 ст. 20 Закона № 109-ФЗ).

Шпаргалка. Какие документы нужны при приеме на работу иностранца

КАДРОВОЕ ДЕЛО*

Документы, необходимые иностранными гражданам при приеме на работу (ст. 65 и ст. 327.3 ТК РФ)

Документ	Безвизовые иностранные граждане			
	Временно пребывающие в России	Временно проживающие в России	Постоянно проживающие в России	Граждане Казахстана, Белоруссии, Армении
Удостоверяющий личность	Паспорт иностранного гражданина		Паспорт иностранца или вид на жительство	Паспорт иностранца
Трудовая книжка	При наличии российского или советского образца. Если не имеет, то оформить должен работодатель			
Свидетельство обязательного пенсионного страхования (СНИЛС)	При наличии. Если впервые устраивается на работу, то СНИЛС должен оформить работодатель (ч. четвертая ст. 65 ТК РФ)			
Воинского учета	Не требуется (ч. третья ст. 327.3 ТК РФ, п. 1 ст. 15 ФЗ от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ)			
Об образовании	В случае если должность предполагает наличие определенных знаний, навыков			
Подтверждающий право трудиться	Патент или разрешение на работу, выданное до 1 января 2015 г.	Разрешение на временное проживание	Вид на жительство	Не требуется (п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г.)
Подтверждающий право на оказание медпомощи	Полис или договор ДМС ¹	Не требуется (ч. вторая ст. 327.3 ТК РФ)		Не требуется (п. 3 ст. 98 Договора о Евразийском Экономическом союзе от 29 мая 2014 г.)

¹ Действующий полис (договор) добровольного медицинского страхования можно не предоставлять, если работодатель заключил договор с медицинской организацией, по которому мигрант вправе получать первичную медико-санитарную помощь и специализированную неотложную медпомощь.