

Иностранные работники: оформление, тонкости приема, ответственность

Иностранные специалисты работают во многих российских компаниях. При этом трудоустройство такого сотрудника — дело достаточно хлопотное и требует от специалиста по кадрам знания множества важных нюансов. В этой статье мы расскажем об актуальных вопросах, возникающих при трудоустройстве иностранного работника.

Основными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими особенности трудовой деятельности иностранных граждан в России, являются Трудовой кодекс РФ, в частности [гл. 50.1 ТК РФ](#), и Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее — Закон N 115-ФЗ).

Заключение трудового договора с иностранцем: советы и тонкости

- Оформляйте трудовой договор с иностранцем только в том случае, если ему уже исполнилось 18 лет ([абз. 3 ст. 327.1 ТК РФ](#), [абз. 1 п. 4 ст. 13 Закона N 115-ФЗ](#)).
- Составьте трудовой договор на русском языке. По желанию можно оформить контракт еще и на иностранном языке, понятном для мигранта. Делать это не обязательно, но плюс такого подхода состоит в том, что человек будет лучше понимать условия контракта.
- Внесите информацию о работнике в трудовой договор на основании его паспорта или иного документа, удостоверяющего личность. При необходимости можете потребовать у иностранца построчный перевод его фамилии, имени и отчества. Или же используйте для заполнения договора данные из разрешения на работу или патента: там информация указывается на русском языке. Учтите, что, если имя иностранца в трудовом договоре не будет совпадать с указанным в разрешении на работу или патенте, сотрудники ФМС могут расценить это как привлечение мигранта к работе без разрешительного документа. В таком случае вы получите штраф.
- В трудовом договоре укажите также сведения о самом документе, на основании которого иностранец может трудиться в России. Его серию, номер, дату выдачи, срок действия, кем выдан. Например, для временно и постоянно проживающих мигрантов такими документами будут разрешение на проживание и вид на жительство соответственно ([абз. 3 и 4 ст. 327.2 ТК РФ](#)). Для визовых временно пребывающих — разрешение на работу, а для безвизовых — патент ([абз. 2 ст. 327.2 ТК РФ](#)).
- Если же вы оформляете договор с временно пребывающим, отметьте там еще и реквизиты полиса ДМС или договора о медуслугах. Эти сведения также необходимо отразить в трудовом договоре ([абз. 5 ст. 327.2 ТК РФ](#)).
- Трудоустраивая иностранца, оформите бессрочный трудовой договор. Оформлять срочный контракт можно только в случаях, перечисленных в [ст. 59 ТК РФ](#), например, при сезонных работах. Сам по себе факт принятия на работу мигранта на основании разрешительных документов, которые действуют определенное время, не является основанием для составления срочного договора. Это четко установлено [абз. 5 ст. 327.1 ТК РФ](#). Однако когда срок разрешения или патента закончился, иностранца нужно будет уволить ([ст. 327.6 ТК РФ](#)).

Какие документы должен предоставить иностранный работник?

Если положительное решение о приеме на работу иностранца уже принято, иностранный гражданин, в соответствии со [ст. 65, 327.3 ТК РФ](#), обязан предъявить работодателю следующие документы:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность ([абз. 2 ч. 1 ст. 65 ТК РФ](#));
- 2) трудовую книжку, за исключением отдельных случаев ([абз. 3 ч. 1 ст. 65 ТК РФ](#));

- 3) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования ([абз. 4 ч. 1 ст. 65 ТК РФ](#)), за исключением некоторых случаев;
- 4) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний ~~~ при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки ([абз. 6 ч. 1 ст. 65 ТК РФ](#));
- 5) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Справка нужна в том случае, если человек устраивается на работу, к выполнению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом запрещено допускать лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию ([абз. 7 ч. 1 ст. 65 ТК РФ](#));
- 6) договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, ~~~ при приеме на работу временно пребывающего в РФ иностранного гражданина. Предъявлять полис не нужно, если работодатель заключил с медицинской организацией договор о предоставлении работнику-иностранцу платных медуслуг, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами или международными договорами РФ. Это следует из [абз. 2 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ, п. 10 ст. 13 Закона N 115-ФЗ](#).
- 7) разрешение на работу или патент (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ) ~~~ при приеме на работу временно пребывающего в РФ иностранного гражданина ([абз. 3 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ](#));
- 8) документы миграционного учета (миграционную карту, разрешение на временное проживание или вид на жительство).

Обратите внимание, что работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ ([ч. 3 ст. 65 ТК РФ](#)).

Кого и когда нужно уведомить о приеме на работу иностранца?

На основании [ч. 3 ст. 7 Закона N 109-ФЗ](#) от 28.11.2015 «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (Далее ~~~ Закон 109-ФЗ) временно пребывающие в РФ иностранные граждане должны быть зарегистрированы по месту пребывания.

В соответствии с п. 2 ч. 3 [ст. 20 Закона N 109-ФЗ](#) от 28.11.2015 принимающая сторона должна уведомить орган миграционного учета не позднее семи рабочих дней со дня прибытия иностранного гражданина в место пребывания. Это требование необходимо выполнить в том случае, если организация-работодатель является принимающей стороной.

Помимо этого работодатель обязан уведомить территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте, на территории которого трудится иностранный работник, о заключении с ним трудовых договоров. Соответствующую информацию необходимо направить не позднее трех рабочих дней с даты заключения договора, что предусмотрено [абз. 1 п. 8 ст. 13 Закона N 115-ФЗ](#).

Патент на работу: продление, переоформление, оплата

Патент выдается иностранному работнику на срок от одного месяца и может быть неоднократно продлен. Общий срок действия патента с учетом продлений не может составлять более 12 месяцев со дня его выдачи ([абз. 1, 2 п. 5 ст. 13.3 Закона N 115-ФЗ](#)).

Срок действия патента считается продленным на период, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа. Согласно [абз. 2 п. 4 ст. 227.1](#) Налогового кодекса РФ, фиксированный авансовый платеж по налогу уплачивается по месту осуществления деятельности налогоплательщика на основании выданного патента до дня начала срока, на который он выдается

(продлевается) или переоформляется. Поэтому важно помнить, что день уплаты налога не является началом срока, на который продлевается патент.

Не позднее десяти рабочих дней до истечения срока действия патента иностранный гражданин вправе обратиться за переоформлением документа. Обращаться нужно в территориальный орган ФМС, выдавший первый патент.

В отличие от первичного оформления патента, его переоформление требует предоставления Работодателем соответствующего ходатайства. Законодательство не устанавливает к нему единых требований, однако во избежание ошибок стоит уточнить этот момент в уполномоченном органе. Кроме того, работодателю нужно подтвердить трудовым договором наличие трудовых отношений с работником. Поскольку при переоформлении патента его реквизиты остаются прежними, вносить изменения в трудовой договор при этом не требуется.

Особенности приема граждан Республики Беларусь

В России трудится достаточно много белорусов, и их трудоустройство зачастую вызывает у специалиста по кадрам вопросы, так как для граждан Республики Беларусь при приеме на работу в РФ действуют особые правила.

В отношении граждан Белоруссии не применяется действующий на основе национального законодательства порядок приема на работу иностранных работников. Они имеют равные с гражданами России права, касающиеся, например, оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны и условий труда, других аспектов трудовых отношений, получения медицинской помощи и иных социальных гарантий. Это следует из содержания [абз. 1 п. 1](#), [абз. 1 п. 2](#) решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4, [ст. ст. 7, 8](#) Договора между Российской Федерацией и Республикой Беларусь от 25.12.1998, [п. 5 ст. 14](#), [абз. 15 ст. 18](#) Договора между РФ и Республикой Беларусь от 08.12.1999.

Помимо указанных международных актов привилегии, касающиеся трудовой деятельности граждан Республики Беларусь, предусмотрены [Договором](#) о Евразийском экономическом союзе (далее ~~~ Договор о ЕАЭС), подписанным в г. Астане 29.05.2014. [Договор](#) ратифицирован Федеральным [законом](#) от 03.10.2014 N 279-ФЗ. Например, для осуществления трудовой деятельности гражданам Республики Беларусь не требуется получать разрешение на работу или патент, что следует из анализа [п. 1 ст. 97](#) Договора о ЕАЭС.

Документы, выданные в Республике Беларусь для реализации трудовых прав и социально-трудовых гарантий ее граждан, или их копии, заверенные в установленном порядке, признаются без легализации. На это указывает [абз. 2 п. 1 Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4](#) «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий».

Согласно [ст. 7](#) Договора между РФ и Республикой Беларусь от 25.12.1998 «О равных правах граждан», договаривающиеся стороны обеспечивают гражданам России и Белоруссии равные права на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-правовых гарантий на территориях обеих стран. Договаривающиеся стороны обеспечивают взаимное признание трудового стажа, включая стаж, исчисляемый в льготном порядке, и стаж работы по специальности, приобретенный в связи с трудовой деятельностью граждан.

При приеме на работу граждане Белоруссии должны представить те же документы, что и россияне. Перечень таких документов определен в [ст. 65](#) ТК РФ. Это:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний ~~~ при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В соответствии со [ст. 327.2 ТК РФ](#), обязательным условием для заключения трудового договора с временно пребывающим иностранным работником является указание оснований оказания работнику медицинской помощи в течение срока действия договора. Другими словами, в трудовом договоре работодатель по требованию данной нормы должен указать реквизиты полиса добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг.

Однако в отношении белорусов есть тонкий нюанс. Социальное обеспечение (социальное страхование) (кроме пенсионного) работников из Республики Беларусь осуществляется на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан России. Обязательное медицинское страхование относится к социальному обеспечению (социальному страхованию) ([п. 5 ст. 96 Договора о ЕАЭС](#)). Поэтому временно пребывающие граждане Белоруссии относятся к числу застрахованных лиц по обязательному медицинскому страхованию, и плательщики страховых взносов должны уплачивать в их пользу страховые взносы, в том числе на обязательное медицинское страхование ([Письмо Минтруда России от 27.05.2016 N 17-3/ООГ-876](#)).

Право трудящихся государств-членов и членов семей на получение скорой медицинской помощи (в экстренной и неотложной формах) и иной медицинской помощи тоже регулируется Приложением N 30 к Договору о ЕАЭС, а также законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участником которых оно является ([п. 4 ст. 98 Договора о ЕАЭС](#)).

Кроме того, между российским и белорусским правительствами заключено соглашение о порядке оказания медицинской помощи в государственных и муниципальных медицинских учреждениях России. Этот документ предусматривает равные права временно пребывающих на территории РФ граждан Республики Беларусь, заключивших трудовой договор, наряду с гражданами Российской Федерации.

В связи с этим полагаем, что при заключении трудового договора с гражданином Белоруссии не требуется включение в трудовой договор сведений о Полисе добровольного медицинского страхования либо Договора между работодателем и медицинской организацией о предоставлении этому гражданину платных медицинских услуг. Аналогичный вывод содержится в [Письме](#) Минтруда России от 17.12.2015 N 16-4/В-823. (ст. 327.3 ТК РФ).

Также иностранный гражданин не должен предъявлять документы воинского учета.

Работодатель, принявший иностранных граждан, обязан уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте РФ, на территории которого такие граждане трудятся, о заключении и прекращении (расторжении) с ними трудовых (гражданско-правовых) договоров. Срок уведомления ~~~ не позднее трех рабочих дней с даты заключения (прекращения, расторжения) соответствующего договора. Это следует из [абз. 1 п. 8 ст. 13](#) Закона N 115-ФЗ.

Вместе с тем предусмотренный законодательством РФ порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы не распространяется на граждан Республики Беларусь в силу [абз. 1 п. 1](#) решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4.

Обратите внимание! В настоящее время нет однозначного мнения госорганов по вопросу обязанности уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти в сфере миграции о заключении трудового договора с гражданином Республики Беларусь. Поэтому, несмотря на упрощенный порядок приема на работу таких сотрудников, во избежание штрафных санкций рекомендуем уведомлять упомянутый орган о заключении и прекращении (расторжении) указанных договоров с гражданами Республики Беларусь.

Административная ответственность за нарушение миграционного законодательства в 2017 году

В приведенной ниже таблице указаны виды административных правонарушений, связанных с

привлечением к трудовой деятельности иностранцев, и санкции, применяемые за данные нарушения.

Нарушения	Лицо, привлекаемое к ответственности	Меры ответственности
Нарушение порядка оформления документов на право пребывания, проживания, передвижения, изменения места пребывания или жительства иностранцев в России и их выезда за ее пределы, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния	Должностное лицо	Штраф от 40 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 400 тыс. до 500 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	
Неисполнение обязанностей в связи с осуществлением миграционного учета, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния	Гражданин	Штраф от 2 тыс. до 4 тыс. руб.
	Должностное лицо	Штраф от 40 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 400 тыс. до 500 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	
Непринятие мер по материальному, медицинскому и жилищному обеспечению приглашенного иностранца в период его пребывания в России	Должностное лицо	Штраф от 40 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 400 тыс. до 500 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	
Предоставление заведомо ложных сведений о цели пребывания иностранца в России при оформлении документов для его въезда в РФ	Должностное лицо	Штраф от 45 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 400 тыс. до 500 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	

Привлечение к трудовой деятельности в России иностранца при отсутствии у него разрешения на работу или патента, если они требуются в соответствии с федеральным законом, либо привлечение иностранца к трудовой деятельности в России по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, если они содержат такие сведения, либо привлечение иностранца к трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выданы разрешение на работу, патент или разрешение на временное проживание	Гражданин	Штраф от 2 тыс. до 5 тыс. руб.
	Должностное лицо	Штраф от 25 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 250 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
	Индивидуальный предприниматель	
Привлечение к работе в России иностранца без разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если такое разрешение необходимо в соответствии с федеральным законом	Гражданин	Штраф от 2 тыс. до 5 тыс. руб.
	Должностное лицо	Штраф от 25 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 250 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
	Индивидуальный предприниматель	
Неуведомление или нарушение порядка и (или) формы уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, если такое уведомление необходимо в соответствии с федеральным законом	Гражданин	Штраф от 2 тыс. до 5 тыс. руб.
	Должностное лицо	Штраф от 35 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 400 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
	Индивидуальный предприниматель	

Предусмотренные ч. 1 – 3 ст. 18.15 КоАП РФ нарушения, которые совершены в Москве, Санкт-Петербурге, Московской или Ленинградской области	Гражданин	Штраф от 5 тыс. до 7 тыс. руб.
	Должностное лицо	Штраф от 35 тыс. до 70 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 400 тыс. до 1 млн руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
	Индивидуальный предприниматель	
Неуведомление или нарушение порядка и (или) формы уведомления федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, либо его уполномоченного территориального органа (в соответствии с перечнем, установленным указанным федеральным органом) об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) иностранному высококвалифицированному специалисту, если такое уведомление или представление таких сведений предусмотрено федеральным законом	Должностное лицо	Штраф от 35 тыс. до 70 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 400 тыс. до 1 млн руб.
	Индивидуальный предприниматель	

Нарушение правил привлечения иностранцев к работе на торговых объектах (в том числе в торговых комплексах), которое заключается: - в предоставлении индивидуальным предпринимателем или организацией (ее филиалом, представительством), управляющими торговым объектом (в том числе торговым комплексом), либо должностным лицом указанной организации (ее филиала, представительства), либо иной организацией или ее должностным лицом, либо иным индивидуальным предпринимателем торгового места на территории торгового объекта (в том числе торгового комплекса), производственного, складского, торгового, служебного, подсобного или иного помещения иностранцу, незаконно привлекаемому к работе на торговом объекте (в том числе в торговом комплексе); - выдаче иностранцу, незаконно осуществляющему такую деятельность, разрешения на ее осуществление или допуске в иной форме к ее осуществлению	Должностное лицо	Штраф от 45 тыс. до 50 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	Штраф от 350 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
	Юридическое лицо	Штраф от 450 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток

Предоставление индивидуальным предпринимателем, организацией (ее филиалом, представительством), управляющими торговым объектом (в том числе торговым комплексом), или должностным лицом указанной организации (ее филиала, представительства) торгового места на территории торгового объекта (в том числе торгового комплекса), производственного, складского, торгового, служебного, подсобного или иного помещения другой организации или индивидуальному предпринимателю, которые либо не имеют разрешения на привлечение и использование иностранных работников, но используют их труд, либо привлекают к трудовой деятельности иностранцев, не имеющих разрешения на работу или патента, если такое разрешение или патент требуется в соответствии с федеральным законом	Должностное лицо	Штраф от 45 тыс. до 50 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	Штраф от 350 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
	Юридическое лицо	Штраф от 450 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
Предусмотренные ч. 1, 2 ст. 18.16 КоАП РФ нарушения, которые совершены в Москве, Санкт-Петербурге, Московской или Ленинградской области	Должностное лицо	Штраф от 45 тыс. до 70 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 450 тыс. до 1 млн руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
	Индивидуальный предприниматель	
Несоблюдение работодателем или заказчиком работ (услуг) установленных федеральным законом ограничений на осуществление иностранцами отдельных видов деятельности	Гражданин	Штраф от 2 тыс. до 4 тыс. руб.
	Должностное лицо	Штраф от 45 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 800 тыс. до 1 млн руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
	Индивидуальный предприниматель	

Неуведомление или нарушение образовательной организацией порядка уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о предоставлении иностранцу академического отпуска, завершении или прекращении иностранцем обучения, самовольном убытии иностранца из образовательной организации, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом	Должностное лицо	Штраф от 35 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 500 тыс. до 800 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	
Неуведомление или нарушение образовательной организацией порядка уведомления органа исполнительной власти субъекта РФ в сфере образования о прибытии иностранца в образовательную организацию, предоставлении ему академического отпуска, завершении или прекращении иностранцем обучения, самовольном убытии иностранца из образовательной организации, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом	Должностное лицо	Штраф от 35 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 500 тыс. до 800 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	
Неуведомление или нарушение образовательной организацией порядка уведомления территориального органа ФСБ России о самовольном убытии иностранца из образовательной организации, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом	Должностное лицо	Штраф от 35 тыс. до 50 тыс. руб.
	Юридическое лицо	Штраф от 500 тыс. до 800 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	
Представление при осуществлении миграционного учета заведомо ложных сведений об иностранце либо подложных документов, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния	Гражданин	Штраф от 2 тыс. до 5 тыс. руб.
	Должностное лицо	Штраф от 35 тыс. до 50 тыс. руб.
	Индивидуальный предприниматель	

Юридическое лицо	Штраф от 350 тыс. до 800 тыс. руб.	
------------------	------------------------------------	--

Важно! Если нарушения, предусмотренные ст. ст. 18.9, 18.15 и ч. 1, 3 ст. 18.16 КоАП РФ, совершены в отношении двух и более иностранных граждан, административное наказание назначается за нарушение, допущенное в отношении каждого из них (примечания к ст. ст. 18.9, 18.16, примечание 2 к ст. 18.15 КоАП РФ).

Посетите образовательное мероприятие по этой теме:

