

Ошибки при трудоустройстве иностранного персонала, за которые придется платить (на примере практики судов Санкт-Петербурга и Ленинградской области)

В последние несколько лет на фоне сложившегося экономического кризиса, экономии средств на фонде оплаты труда и дефиците неквалифицированной рабочей силы работодатели все чаще привлекают к трудовой деятельности иностранную рабочую силу.

Порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы регламентируется главой [50.1 ТК РФ, ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"](#), а также подзаконными нормативными актами уполномоченного федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Несоблюдение работодателем установленных данными нормативно-правовыми актами (НПА) требований и правил повлечет административную ответственность по [ст.18.15 КоАП РФ](#), а в ряде случаев и по иным статьям [18 главы КоАП РФ](#). Рассмотрим наиболее частые ошибки работодателей, влекущие привлечение к административной ответственности по самой практикуемой статье, - [ст.18.15 КоАП РФ](#).

Привлечение иностранного гражданина к трудовой деятельности без разрешительных документов (патента, разрешения на работу и т.д)

Нарушение является наиболее очевидным. Работодатель при приеме на работу иностранца обязан проверить наличие у него действующих разрешительных документов, за исключением случаев, когда разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В случае выявления иностранца, осуществляющего трудовую деятельность без разрешительного документа, организации или ИП грозит штраф в размере от 400 000 до 1 000 000 рублей (санкция [ч.4 ст.18.15 КоАП РФ](#)).

Обратите внимание! Еще один нюанс, связанный с возможностью аннулирования патента. Фактически, законодатель не возложил на организацию обязанности по проверке действительности патента в ходе исполнения уже имеющих место трудовых отношений. Однако имеется практика, когда работодателя, не уведомленного об аннулировании патента работника, привлекали к ответственности по [данной части ст.18.15](#). Здесь можно посоветовать либо проверять чеки об уплате авансовых платежей работником, либо периодически проверять действительность патентов на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами (ЛБГ) с помощью электронного сервиса ГУВМ МВД ([сервисы.гувм.мвд.рф](#)).

Привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте

Еще одно очевидное нарушение. На практике чаще всего встречается следующая ситуация: в патенте указана профессия (вид трудовой деятельности) подсобный рабочий/разнорабочий, но на момент проверки работник стройплощадки убирал мусор, образовавшийся в процессе строительства, либо переносил строительные материалы, либо принимал участие в сооружении/разборе строительных лесов и т.д.

Разумеется, административным органом такая ситуация будет квалифицирована как "привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина по виду трудовой деятельности, не указанной в патенте". В материалах дела об административном правонарушении появятся соответствующие доказательства - фото или видеотекст фиксации осуществления "иной, не указанной в патенте" трудовой деятельности, а в

протоколе и постановлении будет указано, что работодатель привлек иностранца с патентом подсобного рабочего в качестве грузчика/плотника/дворника.

При всей кажущейся абсурдности такого сюжета, ситуация знакома многим строительным компаниям. Не вдаваясь в детали изохронной логики правоприменителя, перейдем сразу к возможным вариантам действий.

- Превентивный метод. Заключается в предупреждении факторов риска. Для рассмотренного примера таким предупреждением является разработка типовой должностной инструкции для неквалифицированных и массовых должностей, в основу которой легли бы соответствующие параграфы советского ЕТКС (§ [271-272](#)). Данную должностную инструкцию нужно использовать в качестве приложения к трудовому договору, конкретизирующего должностные обязанности работника. Разумеется, работник должен быть ознакомлен с ней под роспись при приеме на работу.

В ходе судебного рассмотрения дела об административном правонарушении наличие трудового договора с указанием должности, соответствующей должности в патенте, и должностной инструкции будет являться достаточным доказательством отсутствия состава административного правонарушения. В условиях огромного спроса на неквалифицированную трудовую силу и большой текучести кадров данный вариант представляется оптимальным.

- Сбор доказательств для защиты и оспаривания постановления в суде. В данном варианте основу доказательственной базы составят показания свидетелей. При этом существенное значение будет иметь заинтересованность свидетелей и их отношение к работодателю. Так, объяснения незаинтересованного в исходе дела коменданта строительной площадки о том, что погрузочные работы осуществляются силами снабжения, а подсобные рабочие выполняют непосредственное перемещение материалов до участка работ, будут в глазах суда иметь больший вес, чем объяснения бригадира о том, что это "не наши работники".

Привлечение иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, в котором ему выдан патент

Эта ситуация также представляется вполне очевидной, но с учетом административно-территориального разграничения Санкт-Петербурга и Ленинградской области также имеется ряд нюансов.

Так, привлечение работника с "областным" патентом (первый цифры номера 47) к осуществлению трудовой деятельности в Ломоносове или Петергофе или работника с городским патентом в Девяткино образует состав данного административного правонарушения.

Привлечение к трудовой деятельности иностранных работников без получения соответствующего разрешения

Указанное правонарушение имеет место в случаях, когда работодатель привлекает к трудовой деятельности работников, прибывших из "визовых" стран.

Порядок подачи ходатайства о выдаче приглашения на въезд в Российскую Федерацию иностранного гражданина в целях осуществления трудовой деятельности, подачи заявления о выдаче разрешение на привлечение и использование иностранных работников установлен в [ст.18 ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ](#) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", в "Административном регламенте МВД РФ по предоставлению государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства", утвержденном [Приказом МВД России от 01.11.2017 № 827](#).

Административная ответственность предусмотрена за неуведомление или нарушение установленного 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 ([ч.4 ст.18.15 КоАП РФ](#)).

Формы уведомлений о заключении и расторжении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином (лицом без гражданства) и порядок их направления утверждены [Приказом МВД России от 04.06.2019 № 363 \(приложения № 13-15](#) соответственно).

Кроме того, [Проектом Федерального закона № 818933-7 от 22.10.2019 г.](#) вносятся многочисленные изменения в [Федеральный закон № 109-ФЗ от 18.07.2006 г. "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации"](#). Часть вносимых поправок носит существенный характер и коснется не только непосредственно иностранных граждан, прибывших в РФ с целью осуществления трудовой деятельности, но и их работодателей, выступающих в качестве принимающей стороны.

Наиболее важные:

- В новой редакции [пп. а\) п.2 ч.2 ст.22](#) предусматривается возможность для принимающей стороны направления уведомления о прибытии иностранного гражданина в место пребывания в электронной форме с использованием федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)"
- Аналогичный порядок распространяется и на порядок уведомления об убытии иностранного гражданина из места пребывания ([ч.2.2](#) и [2.3 ст. 23](#) указанного Федерального закона)
- [Приказом МВД России от 30.07.2019 № 514](#) устанавливаются новые формы уведомлений о прибытии иностранного гражданина в место пребывания ([приложение № 3](#) приказа соответственно). В новых формах изменено наименование строки оборотной стороны уведомления "фактический адрес" на "адрес организации", добавлены дополнительные строки для указания наименования организации, а также не нужно указывать дату убытия иностранного гражданина.

Несмотря на то, что изменения носят формальный характер, работодателю стоит относиться к заполнению данных форм уведомлений с должной внимательностью. [Ч.4 ст.18.9 КоАП РФ](#) предусматривает административную ответственность за неисполнение принимающей стороной обязанностей в связи с осуществлением миграционного учета в виде штрафа от 400 000 до 500 000.

При этом сложившаяся судебная практика подобные правонарушения не относит к числу малозначительных, поэтому штрафов при нарушении требований законодательства в сфере миграции избежать не удастся.



Еще по теме

Путеводитель по кадровым вопросам

[Иностранные работники](#)

