

Трудоустройство иностранных граждан в РФ



История

- Прибытие в Российскую Федерацию иностранцев с целью трудовой деятельности, а также выезд наших сограждан на работу за рубеж - весьма распространенное явление в современной российской действительности. Вместе с тем, если взглянуть в историческом аспекте, то проблемы внешней трудовой миграции являются сравнительно новыми для отечественного правоведения. СССР был отгорожен «железным занавесом» от международного рынка труда и от иностранных инвестиций. Вплоть до начала 80 годов прошлого века для советских граждан существовали жесткие ограничения на выезд за рубеж и въезд иностранных граждан в СССР.

Россия вплотную столкнулась с ними в процессе демократических преобразований 80-90 годов и особенно после распада СССР. Россия становится как «донором» рынка труда, принимая большое количество мигрантов из стран СНГ и Китая, так и его «реципиентом», поскольку российские граждане трудятся в различных странах мира, привлекающих иностранную рабочую силу.



- *Данную ситуацию регулирует Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 06.01.2007) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»*

В котором даются определения «иностраный работник», - иностранный гражданин, временно пребывающий в РФ и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность;

при этом временно пребывающими считаются иностранные граждане, прибывшие в РФ 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.



Основные права иностранных работников

Правовой статус иностранного работника складывается из совокупности его прав, обязанностей и ответственности.

Состав социальных и трудовых прав человека, которыми в равной степени пользуются и трудящиеся-мигранты, не одинаков в актах разных международных организаций, международных договорах и российском законодательстве.

Согласно ст.13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» 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.



Так же основные права иностранные работники получают исходя из конституции.

Так, согласно ст. 27 Конституции РФ «Каждый, кто законно находится на территории РФ, имеет право свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства. Каждый может свободно выезжать за пределы РФ».

Иностранные граждане и лица без гражданства в соответствии со ст. 62 Конституции РФ пользуются в РФ правами и исполняют обязанности наравне с гражданами РФ, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором РФ.



Порядок привлечения иностранной рабочей СИЛЫ

Процесс привлечения иностранной рабочей силы в РФ включает ряд последовательных стадий.

Прежде всего, отметим, что в силу *п.4 ст.13 Закона № 115-ФЗ*, работодатели и заказчики работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников только при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

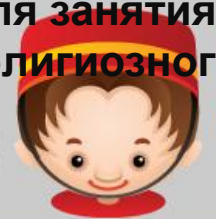
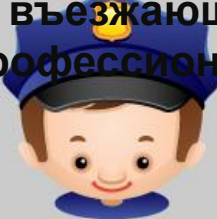
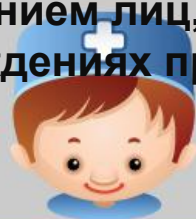
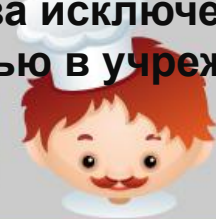
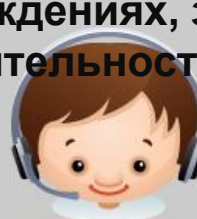
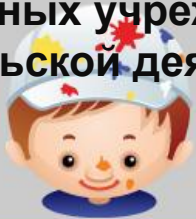
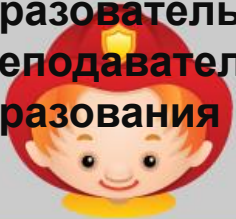
Порядок выдачи разрешений утвержден Постановлением Правительства РФ от 15.11.2006 N 681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации».



Однако указанный порядок не распространяется на следующие группы иностранных граждан:

- 1) постоянно проживающих в РФ;
- 2) являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в РФ;
- 3) являющихся сотрудниками дипломатических представительств, работниками консульских учреждений иностранных государств в РФ, сотрудниками международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;
- 4) являющихся работниками иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шефмонтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в РФ технического оборудования;
- 5) являющихся журналистами, аккредитованными в РФ;
- 6) обучающихся в РФ в образовательных учреждениях профессионального образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;
- 7) обучающихся в РФ в образовательных учреждениях профессионального образования и работающих в свободное от учебы время в качестве учебно-вспомогательного персонала в тех образовательных учреждениях, в которых они обучаются;

8) приглашенных в РФ в качестве преподавателей для проведения занятий в образовательных учреждениях, за исключением лиц, въезжающих в РФ для занятия преподавательской деятельностью в учреждениях профессионального религиозного образования



Разрешение на привлечение и использование иностранных работников

Разрешение на привлечение и использование иностранных работников выдается Федеральной миграционной службой или ее территориальными органами при наличии заключения органа исполнительной власти субъекта РФ, ведающего вопросами занятости населения в соответствующем субъекте РФ.

Решение о выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников принимается органом миграционной службы в течение 30 дней со дня подачи заявления и документов, указанных в пункте 6 настоящих Правил.

В случае если для принятия решения о выдаче такого разрешения требуется проведение экспертизы документов, решение принимается в 15-дневный срок после получения экспертного заключения, но не позднее 45 дней со дня подачи документов.



После получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников действия работодателя зависят от того, граждан каких государств он планирует привлечь к осуществлению трудовой деятельности.

В том случае, если речь идет о гражданах, с которыми у РФ установлен взаимный визовый режим въезда-выезда, работодатель должен оформить приглашение на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности.

Приглашение выдается федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами миграции, или его территориальными органами по ходатайству о выдаче приглашения, поданному работодателем в соответствующий орган.



Кроме того, в силу п. 3 ст. 18 Закона № 115-ФЗ необходимо заключение о привлечении и об использовании иностранных работников, которое выдается сроком на один год.

Порядок выдачи данного заключения осуществляется в порядке, установленном Инструкцией об организации работы по подготовке и выдаче территориальными органами Минтруда России по вопросам занятости населения заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников, утвержденной Приказом Минтруда России от 15 июля 2003 г. N 175.



Оплата транспорта иностранному работнику

В соответствии с *пп. 5, 7 и 10 ст. 18 Закон № 115-ФЗ* работодатель должен внести на специально открытый федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами миграции, счет средства, необходимые для обеспечения выезда иностранного работника соответствующим видом транспорта из РФ.

Эти средства являются своего рода «залогом», который используется для того, чтобы обеспечить выезд иностранного работника из РФ после окончания срока трудового договора.

В том случае, если работодатель после выезда работника предъявит проездные документы, подтверждающие оплату выезда иностранного работника из РФ, эти денежные средства ему возвращаются.



Обязанности работодателя

Согласно п. 8 ст. 18 Закона № 115-ФЗ работодатель обязан:

- 1) иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников, если иное не предусмотрено законом;
- 2) обеспечить получение иностранным гражданином разрешения на работу;
- 3) представить документы, необходимые для регистрации иностранного гражданина по месту пребывания в РФ;
- 4) уведомить налоговый орган по месту своего учета о привлечении и об использовании иностранных работников в течение десяти дней со дня подачи ходатайства о выдаче иностранному гражданину приглашения в целях осуществления трудовой деятельности, либо прибытия иностранного гражданина к месту работы или к месту пребывания, либо получения иностранным гражданином разрешения на работу, либо заключения с иностранным работником в РФ нового трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), либо приостановления действия или аннулирования разрешения на привлечение и использование иностранных работников.



- 5) содействовать выезду иностранного работника из РФ по истечении срока заключенного с ним трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг);
- 6) оплачивать расходы, связанные с административным выдворением за пределы РФ или депортацией иностранного гражданина, принятого на работу с нарушением установленного законом порядка привлечения и использования иностранных работников;
- 7) направлять в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его территориальный орган информацию о нарушении иностранным работником условий трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), а также о досрочном расторжении таких договоров;
- 8) направлять в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его территориальный орган и территориальный орган федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами безопасности, информацию о самовольном оставлении иностранным работником места работы или места пребывания.



Запреты на трудовую деятельность иностранных граждан

В отношении иностранных работников действует национальный правовой режим. Таким образом, при осуществлении трудовой деятельности на территории РФ они пользуются такими же правами, как и российские граждане, включая гарантии при трудоустройстве.

Российское законодательство содержит ряд запретов на трудовую деятельность иностранных граждан, что не противоречит международным нормам, регулирующим трудовую миграцию.

Так, в *Конвенции МОТ № 143* говорится, что государства могут ограничивать доступ к определенным видам работ или функций, когда это необходимо в их интересах. Такие ограничения не являются дискриминацией, поскольку определяются свойствами конкретному виду труда требованиями.



Согласно ст. 14 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ» иностранный гражданин не вправе:

- находиться на муниципальной службе; отношение иностранных граждан к государственной службе определяется федеральным законом;
- замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ, в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания РФ;
- быть членом экипажа военного корабля РФ или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации; быть командиром воздушного судна гражданской авиации;
- быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ;
- заниматься иной деятельностью и замещать иные должности, допуск иностранных граждан к которым ограничен федеральным законом.



Возрастные ограничения

Возраст, с которого допускается прием на работу, согласно ст.63 ТК составляет 16 лет; верхняя граница возраста отсутствует; с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки или попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Конвенция МОТ от 1973 г. № 138 о минимальном возрасте для приема на работу разрешает прием на работу по найму лиц в возрасте от 13 до 18 лет для выполнения легкой работы, которая не является вредной для их здоровья или развития, не наносит ущерба посещаемости школы, участию в программе профессиональной ориентации или подготовки.

В то же время, Законом № 115-ФЗ установлено, что разрешение на работу выдается только лицам, достигшим 18-летнего возраста. Это означает, что иностранные работники моложе указанного возраста не могут быть приняты на работу на территории РФ. Положение о заключении трудового договора с 18-летнего возраста содержится и во многих двусторонних договорах РФ (например, соглашения с Вьетнамом, КНР, Словакией).



Медицинское освидетельствование

Некоторых межгосударственных соглашениях (с Вьетнамом, КНР) предусматриваются обязательные медицинские осмотры всех иностранных граждан, направляющихся для работы в РФ, независимо от того, какую работу им предстоит выполнять.

При этом медицинское освидетельствование осуществляется вьетнамскими (китайскими) врачами перед выездом иностранных граждан из страны проживания на основе согласованных с органами здравоохранения РФ и Вьетнама (КНР) стандартов медицинского обследования.

Каждый вьетнамский (китайский) гражданин по прибытии в РФ должен иметь справку о состоянии своего здоровья.



После всех процедур работодателю, привлекающему иностранных работников, временно пребывающих в РФ, необходимо разработать типовой трудовой договор, проект которого затребует орган, ведающий вопросами миграции, при оформлении разрешения на привлечение иностранных работников.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

