

20 января 2015 года



## Усовершенствован порядок привлечения и использования в России иностранной рабочей силы

13 декабря 2014 года вступила в силу новая редакция Трудового кодекса Российской Федерации, принятая согласно Федеральному закону № 409-ФЗ от 1 декабря 2014 года.

Изменения касаются введения новой главы 50.1, предусматривающей особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства (далее — **иностранец/иностранная гражданка/иностранец/иностранная гражданка**).

### 1. Особенности заключения трудового договора

Новой главой предусмотрено заключение трудового договора на неопределенный срок, несмотря на ограничения срока действия документов иностранных граждан. При этом в случае заключения трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника или иных случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, с иностранным гражданином должен быть заключен срочный трудовой договор.

По новым правилам, наряду со сведениями, предусмотренными частью первой статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в трудовой договор с иностранным работником, вносятся сведения о:

- разрешении на работу или патенте для временно пребывающих в РФ иностранных граждан<sup>1</sup>;

- разрешении на временное проживание для временно проживающих в РФ иностранных граждан<sup>2</sup>;

- виде на жительство для постоянно проживающих в РФ иностранных граждан<sup>3</sup>;

- договоре/полисе добровольного медицинского страхования, действующего на территории РФ.

Указанные выше документы должны быть предоставлены иностранным гражданином работодателю при заключении трудового договора.

При этом договор/полис добровольного медицинского страхования не предъявляется в случае, если трудовым договором предусмотрено заключение работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином.

Разрешение на работу может быть предъявлено после заключения трудового договора, если трудовой договор необходим для получения разрешения на работу.

### 2. Случаи и условия временного перевода работника

Иностранец/иностранная гражданка может быть переведен на не обусловленную трудовым договором

<sup>1</sup>Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, прибывшее 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

<sup>2</sup>Временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, получившее разрешение на временное проживание

<sup>3</sup>Постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, получившее вид на жительство

работу у того же работодателя без учета профессии/специальности/должности/вида трудовой деятельности, указанной в разрешении на работу или патенте.

Такой перевод возможен только на срок до одного месяца и может быть осуществлен не более чем один раз в течение календарного года.

### **3. Особенности отстранения от работы иностранного работника**

Наряду со случаями, указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан отстранить от работы/не допускать к работе работника в случае:

- 1) приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников;
- 2) окончания срока действия разрешения на работу или патента, разрешения на временное проживание, вида на жительство, договора/полиса добровольного медицинского страхования либо прекращения действия, заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику.

### **4. Новые основания прекращения трудового договора с иностранным работником**

- 1) приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников;
- 2) аннулирование разрешения на работу или патента;
- 3) аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации;
- 4) аннулирование вида на жительство в Российской Федерации;

5) окончание срока действия разрешения на работу или патента;

6) окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации;

7) окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации;

8) окончание срока действия на территории Российской Федерации договора/полиса добровольного медицинского страхования;

9) приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными нормативными актами Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;

10) невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с частью второй статьи 327.4 Трудового кодекса Российской Федерации;

11) невозможность временного перевода работника в соответствии с частью третьей статьи 327.4 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным пунктами 5–8, по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.

По основанию, предусмотренному пунктом 9, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими нормативными актами Российской Федерации.

О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 10 и 11, работник должен быть предупрежден в

Нормативные акты:

- Трудовой кодекс Российской Федерации

- Федеральный закон от 1 декабря 2014 года № 409-ФЗ «О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» изменений, связанных с особенностями регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства»

- Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

- Федеральный закон от 30 декабря 2006 года № 271-ФЗ «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

письменной форме работодателем не менее чем за три календарных дня до увольнения.

#### **5. Особенности выплаты выходного пособия**

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается иностранному работнику только при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу.

#### **6. Санкции за нарушение правил привлечения и использования иностранной рабочей силы**

Принимая во внимание нововведения, работодателю необходимо внимательно отслеживать сроки истечения действия документов иностранных работников, а также совершать необходимые действия при истечении установленных сроков во избежание споров с работником и проверяющими органами.

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлена ответственность за нарушение правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности.

\* \* \*

Мы надеемся, что вы найдете информацию, представленную в данном выпуске полезной. Наши специалисты готовы ответить на любые ваши вопросы, имеющие отношение к теме данного выпуска.

# Контактная информация

Если у вас появятся какие-либо вопросы в отношении материала, рассмотренного нами в данном обзоре, вы можете обратиться к специалистам Департамента консультирования по налогообложению и праву:

## Раиса Алексахина

Партнер

+7 (495) 787 06 00, доб. 2950

[ralexakhina@deloitte.ru](mailto:ralexakhina@deloitte.ru)

## Павел Балашов

Партнер

+7 (495) 787 06 00, доб. 1165

[pbalashov@deloitte.ru](mailto:pbalashov@deloitte.ru)

## Альфия Мухаматянова

Старший менеджер

+7 (495) 787 06 00, доб. 2985

[amukhamatyanova@deloitte.ru](mailto:amukhamatyanova@deloitte.ru)

## Татьяна Горловская

Менеджер

+7 (495) 787 06 00, доб. 2029

[tgorlovskaya@deloitte.ru](mailto:tgorlovskaya@deloitte.ru)

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании; каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. Подробная информация о юридической структуре «Делойт Туш Томацу Лимитед» и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about). Подробная информация о юридической структуре «Делойта» в СНГ представлена на сайте [www.deloitte.com/ru/about](http://www.deloitte.com/ru/about).

«Делойт» предоставляет услуги в области аудита, налогообложения, управленческого и финансового консультирования государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях промышленности. «Делойт» – международная сеть компаний, которые используют свои обширные отраслевые знания и многолетний опыт практической работы при обслуживании клиентов в любых сферах деятельности более чем в 150 странах мира. Около 200 000 специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения совершенства в предоставлении профессиональных услуг своим клиентам.

Сотрудники «Делойта» объединены особой культурой сотрудничества, которая в сочетании с преимуществами культурного разнообразия направлена на развитие высоких моральных качеств и командного духа и повышает ценность наших услуг для клиентов и рынков. Большое внимание «Делойт» уделяет постоянному обучению своих сотрудников, получению ими опыта практической работы и предоставлению возможностей карьерного роста. Специалисты «Делойта» способствуют укреплению корпоративной ответственности, повышению общественного доверия к компаниям объединения и созданию благоприятной атмосферы в обществе.