



Лектор: Яна Викторовна МЕТЕЛЕВА,
юрист, специалист по трудовому праву и по регулированию
деятельности иностранных работников в РФ

Советы, которые помогут в непростых ситуациях при работе с иностранцами

План семинара:

1. Сложные случаи в определении статуса пребывания иностранца.
2. Особенности приема на работу ВКС.
3. Визовые иностранцы.
4. Гарантии для иностранных сотрудников.
5. Законодательные нестыковки.

На прошлом семинаре (см. № 5, 2011, стр. 56. – *Примеч. ред.*) я рассказывала об изменениях, которые начали действовать с 2011 года в правилах работы с иностранными сотрудниками, и о том, какие статусы могут иметь иностранцы в России. Сегодня мы поговорим более подробно о вопросах, которых я касалась в первой части семинара: о высококвалифицированных специалистах, получении разрешения на привлечение и вопросах заключения и расторжения договоров с иностранцами.

Сложные случаи в определении статуса пребывания иностранца

При определении статуса иностранца из дальнего зарубежья, например из Франции или США, обычно все понятно: есть паспорт, говорящий о том, гражданином какой страны человек является. А если иностранец приехал из безвизовой страны, то могут возникнуть непростые нюансы. Предположим, человек приехал из Южной Осетии или Приднестровья. Гражданином какой страны его считать: он иностранец, россиянин или не имеет гражданства вовсе? Для ответа на этот вопрос важно знать, какие права существуют у гражданина.

Есть Федеральный закон от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации». Если у человека есть паспорт

О СЕМИНАРЕ

Место проведения: г. Москва

Тема: «Иностранные работники»

Длительность: 7 часов

Стоимость: 9250 рублей

Компания-организатор: ИП

Метелева Яна Викторовна,

тел. (903) 562-72-15,

www.meteleva.ru

**образцы
документов**

На нашем сайте www.buhseminar.ru постоянно обновляется справочник с образцами полезных в работе документов. Теперь для того, чтобы составить акт или письмо в налоговую, достаточно просто скачать образец и внести в него данные своей компании.

гражданина РФ, пусть даже заграничный, это означает, что перед нами россиянин. А раз он россиянин, то на него не распространяются положения Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Этот закон касается иностранных граждан и лиц без гражданства.

Например, в компанию трудоустраивается приезжий из Молдавии. У него есть вид на жительство в Молдавии и заграничный паспорт россиянина. Внутреннего российского паспорта у него нет.

Возникает вопрос: как принять его на работу при отсутствии внутреннего российского паспорта, можно ли трудоустроить по заграничному? Ответ неоднозначный. Из статьи 65 ТК РФ следует, что при приеме на работу россиянин предъявляет паспорт, удостоверяющий его личность. Таким документом является паспорт, который действителен на территории России. Заграничный паспорт – это документ, удостоверяющий личность гражданина РФ при въезде или выезде за пределы РФ. На территории России, получается, он не удостоверяет личность и не соответствует требованиям статьи 65 ТК РФ. Но с другой стороны, Конституция РФ в статье 37 гарантирует гражданам России право на труд. Ограничивать это право мог бы в определенных ситуациях какой-то федеральный закон. Но в том-то и дело, что закона, который запрещает трудоустраивать россиянина по заграничному, нет. Поэтому компании ничего не останется, как оформить человека на работу на основании российского заграничного паспорта (правильный ответ на вопрос № 1 теста – б. – *Примеч. ред.*).

Особенности приема на работу ВКС

Чтобы компания могла нанимать высококвалифицированных специалистов, ей кроме требований из статьи 13.2 закона № 115-ФЗ важно, чтобы в течение двух лет до даты подачи документов в ФМС не было штрафов по статье 18.15 КоАП РФ. Если

БЫСТРЫЙ ТЕСТ

1. Имеет ли компания право отказать сотруднику в трудоустройстве, если у него есть только российский заграничный паспорт:
 - а) да;
 - б) нет.
2. Можно предоставить иностранному высококвалифицированному сотруднику отпуск без сохранения зарплаты на срок 50 дней:
 - а) да;
 - б) нет.

Правильные ответы см. в статье.

подобные штрафы были, то надо ждать истечения срока давности, равного двум годам.

У иностранца должен быть хоть какой-то документ, из которого работодатель может сделать вывод о том, что он высококвалифицированный специалист. Таких документов может быть на выбор компании несколько или один.

Подойдет документ о профессиональном образовании, полученном за рубежом. Этот документ надо легализовать, то есть подтвердить его действительность на территории России, и перевести на русский язык.

Бывает, что ни документа об образовании, ни трудовой книжки, подтверждающей работу на аналогичной должности, у предполагаемого ВКС нет. Тогда сведения о профессиональном опыте можно подкрепить отзывом в произвольной форме. Например, от прошлого работодателя, в том числе иностранного. Отзывы надо просто перевести на русский язык, легализовывать их не требуется. Дело в том, что закон № 115-ФЗ не выдвигает каких-то определенных требований к квалификации ВКС. Компания сама для себя определяет, является ли иностранный сотрудник высококвалифицированным. Помимо отзыва можно принять авторские свидетельства, грамоты, другие формы признания профессиональных достижений. Это разрешает пункт 4 статьи 13.2 закона № 115-ФЗ.

Разрешение на работу у ВКС будет ограничено территорией субъекта РФ, который его выдал. Работодателю может понадобиться, чтобы сотрудник работал и в других регионах России. Есть два варианта выхода из этой ситуации. Первый – заранее в трудовом договоре прописать, что место исполнения работ не только, например, Москва, но еще и другие территории, где есть подразделения компании. И в ходатайстве о выдаче сотруднику разрешения обозначается просьба распространить его на территории, которые поименованы в договоре.

Забирать разрешение на работу ВКС обязательно должен он сам. Если сотрудник к этому времени еще не приехал в Россию, в исключительных случаях ФМС позволяет работодателю получить документы по доверенности от сотрудника. Но об этом надо договариваться уже на стадии подачи документов на получение разрешения на работу.

После вступления договора с ВКС в силу у работодателя появляются две группы обязанностей: однократные и ежеквартальные. Однократные следующие. В течение 30 календарных дней сотрудника, у которого нет ИНН, надо поставить на учет в налоговой инспекции. Также нужно позаботиться о миграционном учете. Компания как принимающая сторона должна уведомить ФМС о прибытии иностранца.

Другая однократная обязанность работодателя связана с уведомлением налоговой инспекции по месту учета работодателя в течение 10 рабочих дней. В законе четко не сказано, к какому событию привязывать начало течения этого срока.

О ЛЕКТОРЕ

Яна Викторовна Метелева окончила МГУ им. М.В. Ломоносова по юридической специальности, а также СПбГУ по специальности «журналист». Работала заместителем начальника отдела Федеральной службы по труду и занятости и заместителем руководителя ГИТ в Санкт-Петербурге по правовым вопросам. Имеет многолетний опыт проведения семинаров.

Самое простое – считать 10 дней со дня получения сотрудником разрешения на работу.

Ежеквартально компания должна уведомлять о выплате таким работникам заработной платы или вознаграждения. Для этого есть специальная форма, которая утверждена приказом ФМС России от 28 июня 2010 г. № 147.

Ситуация с этими уведомлениями следующая. В форме за период «с» и «по» прописывается, сколько внутри квартала выплачено зарплаты. Как вполне понятно, сотрудник может начать работать и не с начала квартала. Сложность в том, что форма предусматривает две строчки: с информацией о полной и о неполной выплате. Вопрос в том, что считать таковыми. Мнения разделились даже среди сотрудников ФМС. Некоторые считают, что полная выплата – это когда ВКС весь квартал отработал, а неполная – когда частично. Но ни один бухгалтер или руководитель компании не подпишет под тем, что он частично выплатил зарплату. На самом деле никаких долгов по зарплате у компании перед сотрудником нет. Поэтому остается убеждать инспекторов миграционной службы, что все равно выплата считается полной, даже если сотрудник начал работать не с начала квартала.

В приказе № 147 есть форма уведомления о предоставлении ВКС отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью более одного календарного месяца в течение года. Высоккоквалифицированный иностранный работник может пойти в отпуск за свой счет так же, как и россиянин*. Но если компания предоставляет подобный отпуск на срок свыше месяца в году, она должна сообщить об этом в ФМС. В форме приложения № 8 к приказу № 147 хитро написано о том, что компания сообщает об отпуске продолжительностью «с – по». Но месяц может быть разбит и на несколько частей в разных кварталах. Но форма так устроена, что она не позволяет это отразить.

И третье уведомление – об увольнении. Речь о расторжении договора, причем в законе № 115-ФЗ не сказано, о каком именно: досрочном или по истечении срока. То есть о любом увольнении надо сообщать ФМС по установленной форме из приложения № 11 к приказу № 147.

Все три уведомления сдаются до истечения 20 рабочих дней следующего месяца после окончания квартала.

Визовые иностранцы

Про высококвалифицированных специалистов, думаю, мы поговорили на сегодня достаточно. Переходим к другим категориям иностранных сотрудников.

Есть регламент, утвержденный приказом ФМС России от 11 января 2008 г. № 1. В этом и прошлом году закон № 115-ФЗ изменился (подробнее см. № 5, 2011, стр. 56. – *Примеч. ред.*),

★ Правильный ответ на вопрос № 2 теста – а.

а регламент ФМС остался прежним. И что важно: в связи с принятием поправок в закон № 115-ФЗ было отменено постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. № 681. В связи с этим возникают некоторые процедурные сложности.

В отношении визовых иностранцев регламент, на счастье, соответствует закону № 115-ФЗ. Работодателям необходимо оформлять разрешение на привлечение и использование иностранных работников, так называемую квоту, и уже на основе нее оформлять разрешение на работу и приглашение на въезд.

Гарантии для иностранных сотрудников

Работодатель как визового, так и безвизового иностранца должен обеспечить ему три вида гарантии: материальную, жилищную и медицинскую. Таково требование пункта 5 статьи 16 закона № 115-ФЗ.

Материальная гарантия для иностранного сотрудника заключается в том, что принимающая сторона обязана обеспечить иностранца на период временного пребывания в России доходом или заработной платой не ниже прожиточного минимума в регионе. Жилищная гарантия – это обеспечение иностранца на период его временного пребывания жилым помещением площадью не ниже социальной нормы, действующей в субъекте РФ.

В договоре с иностранным сотрудником лучше прописать, какой вид медицинских расходов компания обязуется ему возмещать. Можно даже установить в договоре лимит расходов.

Законодательные нестыковки

В законе № 115-ФЗ не прописано специальное основание для заключения срочного трудового договора с иностранным сотрудником. А в статье 58 Трудового кодекса РФ говорится, что для заключения срочного договора обязательно нужны специальные основания.

В связи с этим существует непростая коллизия законодательства, потому что Федеральная миграционная служба все свои процедуры связывает со сроком договора. Из-за этого работодателям приходится разными способами исхитряться и показывать ФМС срочный договор, в котором основанием для заключения выступает временный характер разрешения сотрудника.

Но надо понимать, что в Трудовом кодексе РФ такого основания нет. Работодатели, которые заключают с иностранными сотрудниками срочные трудовые договоры, вынуждены ежегодно оформлять две процедуры – прием и увольнение. Это добавляет кадровой службе и бухгалтерии значительное количество бухгалтерской работы. ©

Конспект подготовила Марина КОСНОВА