

## РАЗРЕШЕНИЕ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ

Привлечение иностранной рабочей силы российскими и зарубежными компаниями в РФ достаточно развито. Необходимость привлечения иностранных граждан обусловлена их уникальной специализацией, наличием предыдущего опыта работы в определенной сфере/отрасли, особенностями функционирования предприятия и др. При найме иностранного гражданина на работу работодатель должен оформить такие трудовые отношения в соответствии с требованиями российского законодательства, в частности, получить разрешение на привлечение и использование иностранной рабочей силы.

Получение разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы не требуется в двух случаях:

- если для работы привлекается гражданин страны, с которой Россия установила режим безвизового въезда с целью осуществления трудовой деятельности;
- если иностранный гражданин является высококвалифицированным специалистом (о чем будет изложено подробнее ниже).

Предпосылкой найма иностранного гражданина является подача заявки о потребности в рабочей силе (заявки на квоту). Заявка на следующий календарный год подается до 1 мая текущего года. При условии получения квоты компания может начать процедуру привлечения иностранного работника.

Для привлечения иностранных работников компании необходимо получить разрешение на привлечение и использование иностранной рабочей силы, которое выдается Федеральной Миграционной Службой (ФМС). Успешное получение такого разрешения зависит от того, выдаст ли орган исполнительной власти субъекта РФ, ведающий вопросами занятости населения (Центр занятости), положительное заключение о целесообразности привлечения иностранных работников.

Для этого компания обязана не менее чем за месяц до обращения в ФМС разместить информацию об имеющейся вакансии (вакансиях) в Центре занятости (1). Если Центр занятости предложит кандидатов - граждан России на замещение вакантной должности (что происходит нечасто), компания должна провести собеседования с предложенными кандидатами. Это необходимо для подтверждения отсутствия подходящих кандидатов среди российских граждан.

При выдаче заключения Центр занятости может учитывать и такие обстоятельства, как отсутствие зафиксированных нарушений компанией трудового законодательства, а также сокращения штата. В частности, Московское трёхстороннее соглашение от 22 декабря 2009 года на 2010 год между Правительством Москвы, Московскими Объединениями Профсоюзов и Московскими Объединениями Работодателей предусматривает, что разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы выдаются при условии отсутствия фактов:

- сокращения численности работников;
- отказа и невыполнения условий Московского трехстороннего соглашения на 2010 год и Соглашения от 22 декабря 2009 год о минимальной заработной плате в городе Москве на 2010 год между Правительством Москвы, Московскими Объединениями Профсоюзов и Московскими Объединениями Работодателей;
- предъявления к кандидатам на вакансии требований, не относящихся к квалификации работников и выполнению ими трудовых функций;
- существенного занижения размера заработной платы и т.д. (2).

Через месяц после подачи документов в Центр занятости компания подает документы в ФМС. В соответствии с Постановлением Правительства РФ № 681 от 15 ноября 2006 года «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации» компания подаёт в ФМС заявление о выдаче разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы по установленной форме и прилагает к данному заявлению следующие документы:

- копия свидетельства о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ);
- копия свидетельства о постановке на налоговый учёт по месту регистрации;
- проект трудового договора или другие документы, подтверждающие предварительную договоренность с иностранными гражданами или зарубежными партнерами о намерении и об условиях привлечения иностранных работников. При этом условия оплаты и охраны труда иностранных граждан, их социального обеспечения и страхования определяются законодательством Российской Федерации с учетом особенностей, предусмотренных международными договорами Российской Федерации;
- документ об уплате государственной пошлины.

Документы необходимо предоставлять в виде оригиналов или нотариально заверенных копий. Если какие-либо официальные документы составлены на территории иностранного государства, они должны быть легализованы в установленном порядке. Если документы составлены на иностранном языке, необходимо предоставить нотариально заверенный перевод этих документов.

После получения документов от работодателя ФМС делает запрос в Центр занятости, который в течение 10 рабочих дней с момента получения запроса выдает заключение о целесообразности привлечения иностранных работников.

ФМС выдает разрешение на привлечение и использование иностранной рабочей силы в течение 30 календарных дней со дня приема всех необходимых документов от работодателя. Разрешение на привлечение и использование иностранной рабочей силы выдаётся ФМС по установленной форме, бланк такого разрешения является документом строгой отчетности.

В разрешении на привлечение и использование иностранной рабочей силы указываются сведения о численности иностранных работников, их профессиях и странах происхождения, а также информация о субъектах РФ, в которых данное разрешение будет действовать. Работодатель обязан привлекать иностранных сотрудников к работе только по тем должностям и в тех субъектах Российской Федерации, которые указаны в разрешении.

После получения разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы работодатель должен получить разрешение на работу для каждого иностранного работника в отдельности. Если у иностранного гражданина есть действующее разрешение на работу, полученное для осуществления трудовой деятельности у другого работодателя, то новому работодателю, намеревающемуся привлечь такого иностранного гражданина, всё равно придется получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы и обеспечить переоформление имеющегося разрешения на работу иностранного гражданина.

Обращаем Ваше внимание на то, что установлена административная ответственность за несоблюдение требований миграционного законодательства. В частности, привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 000 до 5 000 рублей; на должностных лиц - от 25 000 тысяч до 50 000 рублей; на юридических лиц - от 250 000 до 800 000 рублей либо административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Важные изменения в правовом регулировании положения иностранных граждан в РФ произошли в связи с принятием и вступлением в силу Федерального закона № 86-ФЗ от 19 мая 2010 года «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации». Изменения касаются, прежде всего, *высококвалифицированных*

*специалистов, которых с 1 июля 2010 года компании могут привлекать без получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников (3).* Данный порядок не распространяется на представительства иностранных фирм.

Таким образом, получение разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы - достаточно трудоемкий процесс, который требует четкого выполнения процедур, предусмотренных российским законодательством. Введенный с 1 июля 2010 года упрощенный порядок привлечения высококвалифицированных специалистов позволяет многим работодателям избежать необходимости получения разрешения на привлечение и получить разрешение на работу для иностранного гражданина в значительно более короткий срок. Эти изменения являются частью государственной политики по повышению инвестиционной привлекательности России, и правительство продолжает принимать меры, направленные на упрощение деятельности иностранных инвесторов в стране.

### **Сноски:**

**(1)** - В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19 апреля 1991 года работодатели также обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей).

**(2)** - Пункт 2.28 Московского трехстороннего соглашения от 22 декабря 2009г. на 2010 год между Правительством Москвы, Московскими Объединениями Профсоюзов и Московскими Объединениями Работодателей.

**(3)** - «Высококвалифицированными специалистами» считаются иностранные граждане, имеющие опыт работы и обладающие специальными навыками или достижениями в конкретной области, если условия привлечения их к трудовой деятельности предполагают получение ими в России заработной платы (вознаграждения) в размере 2 миллионов рублей и более за период, не превышающий одного года.

**Материал подготовлен по просьбе Торгпредства РФ в КНР московской юридической фирмой «АЛРУД», [www.alrud.ru](http://www.alrud.ru)**