**ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА**

**ЭТАП 1**

Выясните статус иностранного гражданина для определения порядка его приема на работу.

Согласно ст. 327.1 ТК РФ на трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых   
в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами, регулируются иностранным правом.

Если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет.

Трудовой договор между иностранным гражданином и работодателем   
не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами.

Иностранный гражданин может обладать одним из миграционных статусов:

* + временно проживающий в РФ – лицо, которому было предоставлено разрешение на временное проживание сроком на 3 года;
  + постоянно проживающий в РФ – лицо, которому был предоставлен вид на жительство сроком на 5 лет;
  + временно пребывающий в РФ – лицо, прибывшее в РФ на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту;
  + гражданин государства – члена ЕАЭС (Евразийского экономического союза) (временно пребывающий) – лицо, прибывшее из республик: Беларусь, Казахстан, Армения, Кыргызстан, имеющее право работать на территории РФ;
  + высококвалифицированный специалист (ВКС) – иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения)   
    в размере не ниже предусмотренного законом уровня.

**Примечание**: работодатель самостоятельно оценивает компетентность   
и уровень квалификации иностранного гражданина, которого планируется привлечь к трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста (ВКС). Связанные с результатами этой оценки риски несет работодатель. Чтобы оценить компетентность и уровень квалификации приглашаемого для осуществления трудовой деятельности ВКС, работодатель может воспользоваться:

- документами и сведениями, подтверждающими наличие профессиональных знаний и навыков;

- сведениями о результатах трудовой деятельности, в том числе отзывами предыдущих работодателей (заказчиков работ, услуг), включая иностранных.

Если вы принимаете на работу иностранного гражданина, постоянно/временно проживающего в РФ, его прием на работу оформляется так же, как и граждан РФ, т.е. без соблюдения какого-либо разрешительного порядка.

Если вы принимаете на работу иностранного гражданина, временно пребывающего в РФ или прибывшего в безвизовом порядке, необходимо иметь   
в виду, что иностранный работник вправе осуществлять работу только при наличии разрешения на работу или патента. Без указанных документов прием на работу невозможен.

**Примечание**: до 2015 года иностранные работники получали только разрешение на работу.

Высококвалифицированные специалисты вправе осуществлять работу в РФ   
на основании разрешения на работу. Срок, в течение которого действительно разрешение на работу такого иностранного гражданина, составляет не более трех лет, но его разрешается продлевать неограниченное количество раз.

Граждане республик Беларусь, Казахстан, Армения, Кыргызстан вправе осуществлять работу в РФ без получения разрешения на работу или патента.

Работодатель вправе привлекать и использовать для осуществления трудовой деятельности иностранцев, в том числе при наличии разрешения на привлечение   
и использование иностранных работников (заключения соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ с обоснованием целесообразности привлечения и использования работодателем иностранной рабочей силы).

Не требуется получать данное разрешение (заключение), если привлекаемый иностранный гражданин, в частности:

* + постоянно или временно проживает в России;
  + признан беженцем на территории РФ – до утраты или лишения статуса беженца;
  + прибыл в РФ в порядке, не требующем получения визы;
  + является высококвалифицированным специалистом, привлеченным   
    к трудовой деятельности в РФ.

**ЭТАП 2**

Получите от иностранного гражданина документы для оформления трудовых отношений.

Конкретный перечень документов, которые должен предоставить вам иностранный гражданин для оформления трудовых отношений, зависит   
от миграционного статуса иностранного лица: режима его пребывания (проживания) на территории РФ (постоянно/временно проживающий, временно пребывающий) и порядка въезда на ее территорию (наличие/отсутствие визы).

Согласно ч. 1 ст. 65 ТК РФ для заключения трудового договора иностранный гражданин обязан предоставить следующее.

2.1. Основные документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования,   
за исключением случая, когда работник заключает трудовой договор впервые;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний   
или специальной подготовки);

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования   
по реабилитирующим основаниям (при поступлении на работу, связанную   
с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии   
с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ   
без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Примечание: предоставление документов воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу) иностранным гражданам не требуется.

2.2. Дополнительные документы:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий   
на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации (при заключении трудового договора с временно пребывающим высококвалифицированным специалистом   
в Российской Федерации);

разрешение на работу или патент (при заключении трудового договора   
с временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином);

разрешение на временное проживание в Российской Федерации, разрешение на временное проживание в целях получения образования (при заключении трудового договора с временно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином).

Примечание: временно проживающему в РФ иностранному гражданину для осуществления трудовой деятельности в РФ не требуется разрешение на работу или патент, но по общему правилу он может трудиться только в том субъекте РФ,   
на территории которого ему разрешено временное проживание;

вид на жительство (при заключении трудового договора с постоянно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином).

Разрешение на работу иностранным гражданином может быть предъявлено после заключения с ним трудового договора, если заключенный и оформленный договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор.

Если иностранный гражданин не представит документы, указанные выше,   
вы вправе отказать ему в приеме на работу.

Граждане Беларуси, Казахстана, Армении, Кыргызстана приравнены   
по трудовому статусу к гражданам Российской Федерации, предоставление дополнительных документов по общему правилу им не требуется и оформление   
на работу должно осуществляться в обычном порядке.

Примечание: признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями (учреждениями образования, организациями   
в сфере образования) Беларуси, Казахстана, Армении, Кыргызстана,   
без проведения установленных законодательством РФ процедур признания документов об образовании (нострификации). Исключение составляют случаи, когда названные граждане претендуют на занятие педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью в РФ. Для допуска к таким видам деятельности необходимо пройти установленную законодательством РФ процедуру признания документов об образовании (нострификации), выданных   
в упомянутых государствах.

Работодатель вправе запрашивать нотариально заверенный перевод   
на русский язык документов об образовании, а также для верификации этих документов направлять запросы, в том числе путем обращения к информационным базам данных, в образовательные организации (учреждения образования, организации в сфере образования), которые выдали документы, и получать соответствующие ответы.

Кроме того, при приеме на работу граждан Беларуси, Казахстана, Армении, Кыргызстана требуется договор (полис) добровольного медицинского страхования либо договор между работодателем и медицинской организацией об оказании данным гражданам платных медицинских услуг.

**ЭТАП 3**

Ознакомьте иностранного гражданина с обязательными документами.

Ознакомьте иностранного работника со следующими документами:

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными   
с трудовой деятельностью работника (положением об оплате труда, положением  
о премировании, положением о защите персональных данных работников, должностной инструкцией);

- коллективным договором.

Ознакомление с каждым документом работник должен подтвердить своей подписью.

Локальные акты должны быть прошиты и пронумерованы, чтобы исключить доводы уволенного работника о замене работодателем их листов.

​Примечание: при ознакомлении с документами обязанность по переводу локальных нормативных актов на язык, являющийся родным для иностранного работника, на работодателя не возложена. Чтобы исключить вероятность недопонимания, следует подробно изложить необходимые нормы в трудовом договоре, текст которого может быть составлен одновременно на двух языках.

**ЭТАП 4**

Заключите трудовой договор с иностранным гражданином.

Трудовой договор может быть составлен либо только на русском языке, либо быть двуязычным (русском и родном для иностранного гражданина), может носить как срочный, так и бессрочный характер.

Трудовой договор с иностранным гражданином заключается в том же порядке, что и с работником – гражданином РФ, и по своему содержанию не отличается   
от такого договора.

При этом в трудовом договоре с иностранцем дополнительно указываются сведения:

1) для иностранцев, временно пребывающих на территории России:

- сведения о разрешении на работу или патенте, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ.

Примечание: если для получения разрешения на работу необходимо заключить трудовой договор, то в него не получится сразу внести сведения   
о разрешении. Указанные сведения вносятся в трудовой договор после получения разрешения на работу. При этом договор вступает в силу не ранее дня получения разрешения на работу;

- условие о предоставлении работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизиты договора (полиса) добровольного медицинского страхования или договора между работодателем   
и медорганизацией на предоставление работнику платных медуслуг   
(за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ). Названные договоры (полис) должны обеспечивать оказание первичной медико-санитарной помощи   
и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

2) для иностранцев, временно проживающих на территории России:

- сведения о разрешении на временное проживание в России, сведения   
о разрешении на временное проживание в целях получения образования,   
за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ;

3) для иностранцев, постоянно проживающих на территории России:

- сведения о виде на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ.

Заключите с иностранным работником трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передайте работнику, а другой храните у себя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на вашем экземпляре трудового договора. Ваш экземпляр трудового договора должен быть прошит и пронумерован, чтобы исключить доводы уволенного работника о замене работодателем их листов.

Примечание: Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

**ЭТАП 5**

Внесите сведения в трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности.

На основании приказа внесите запись о приеме на работу в трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). Под расписку ознакомьте работника с произведенными записями.

Если ранее он не работал в РФ и не может представить вам трудовую книжку российского образца, то формирование сведений о его трудовой деятельности   
в таком случае должно осуществляться в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовая книжка на указанное лицо

**ЭТАП 6**

Уведомьте компетентные государственные органы о принятии на работу иностранного работника.

Направьте уведомление о заключении с иностранным гражданином трудового договора в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты заключения соответствующего договора, в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте Российской Федерации,   
на территории которого иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность. Это требование относится ко всем категориям иностранных граждан.

​Примечание: на основании Указа Президента РФ от 05.04.2016 № 156 формы и порядок подачи уведомления (в том числе в электронном виде) о заключении   
и прекращении (расторжении) трудовых (гражданско-правовых) договоров   
с иностранцами устанавливаются федеральным органом исполнительной власти   
в сфере миграции, полномочия которого в настоящее время переданы МВД России, и теперь уведомлять об иностранных работниках следует Главное управление   
по вопросам миграции МВД России или его территориальное подразделение (управление МВД по субъекту РФ).