

## ПАМЯТКА

### Труд иностранных граждан

Под иностранным гражданином настоящая памятка понимает непосредственно иностранных граждан, подданных иностранных государств и лиц без гражданства.

Иностранный гражданин – физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства.

Лицо без гражданства – физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства.

В соответствии со ст. 327.1 ТК РФ трудовые отношения между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем регулируются российским законодательством, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом. *Например, Кодекс торгового мореплавания РФ распространяет на иностранцев – членов экипажа судна, плавающего под государственным флагом России, действие российского трудового законодательства, если иное не предусмотрено договором между судовладельцем и членом экипажа – иностранцем.*

В силу ст. 15 Конституции РФ, а также ч. 1 ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры России являются составной частью ее правовой системы и обладают высшей юридической силой по отношению к федеральным законам, но не по отношению к Федеральным конституционным законам и Основному закону (Конституции РФ).

Трудовой кодекс РФ является Федеральным законом, следовательно, Конвенция МОТ или иной международный договор имеет перед ним приоритет. В отдельных международных договорах содержатся иные правила, чем предусмотренные российским трудовым законодательством. Так, в соответствии со ст. 44 Договора между Российской Федерацией и Республикой Польша о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским и уголовным делам (Варшава, 16 сентября 1996 г.) стороны трудового договора могут сами выбрать законодательство, регулирующее их трудовые отношения.

Подобные положения отражены в Соглашении между Правительством Российской Федерации и Правительством Словацкой Республики об организации занятости в рамках выполнения договоров подряда и взаимном трудоустройстве граждан (Братислава, 13 февраля 1995 г.) и Соглашении между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной



Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации (Пекин, 3 ноября 2000 г.).

**Памятка составлена на основании Российского трудового законодательства.**

Вопрос трудовых отношений российских работодателей с иностранными гражданами и лицами без гражданства, выполняющими работу за пределами территории РФ, действующим законодательством России не урегулирован (за исключением работы в дипломатических и других представительствах).

Основу правового регулирования труда иностранных граждан составляют Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Согласно ст. 13 ТК РФ действие трудового законодательства распространяется на территорию РФ.

Согласно ст. 1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» действие данного закона распространяется только на иностранцев, находящихся на территории РФ. Правовой статус иностранного гражданина при осуществлении трудовой деятельности зависит от режима его пребывания (проживания) в РФ и порядка въезда на территорию РФ. В зависимости от режима пребывания (проживания) иностранных граждан можно разделить на постоянно или временно проживающих на территории РФ и временно пребывающих на территории РФ, что следует из абз. 10, 11, 12 п. 1 ст. 2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 115-ФЗ). Иностранцы могут въезжать в РФ на основании визы или в безвизовом порядке. 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.

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.

Временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин – лицо, получившее разрешение на временное проживание.

Постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин – лицо, получившее вид на жительство.

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства 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 или лицами без гражданства.

Иностранные граждане и лица без гражданства, осуществляющие трудовую деятельность на территории России, имеют право на гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

!

**Важно! Граждане Беларуси, Казахстана, Армении, Кыргызстана приравнены по трудовому статусу к гражданам Российской Федерации, оформление их на работу должно осуществляться в обычном порядке.**

!

**Важно! Работодатель вправе привлекать и использовать иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников.**

**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.

В настоящее время порядок получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников предусмотрен Административным регламентом, утвержденным Приказом ФМС России от 30.10.2014 № 589.

Правительство Российской Федерации вправе ежегодно устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами.

Если численность иностранных работников превышает установленную Правительством РФ долю для определенной сферы, то работодатель обязан снизить численность таких работников до начала года, на который установлена данная допустимая доля.

!

**Важно! Иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет (если иное не установлено федеральными законами).**

В настоящее время возможность заключения трудовых договоров иностранными гражданами, не достигшими возраста 18 лет, законодательством не предусмотрена.



!

**Важно! Временно пребывающие (проживающие) в Российской Федерации иностранные граждане, лица без гражданства, могут осуществлять трудовую деятельность только в том субъекте РФ, на территории которого им выдано такое разрешение (разрешено временное проживание). Временно пребывающие иностранные граждане могут осуществлять трудовую деятельность по указанной в разрешении профессии (должности, специальности, виду трудовой деятельности).**

Возможные случаи осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание), установлены Приказом Минздравсоцразвития России от 28.07.2010 № 564н (далее – Приказ № 564н).

Иностранные граждане вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание), в следующих случаях:

а) при направлении в служебную командировку;

Для временно пребывающих в Россию иностранных граждан, работающих по профессиям и должностям, перечень которых содержится в п. 1 Приложения к Приказу № 564н, общая продолжительность трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, указанного в разрешении, не может превышать 10 календарных дней в течение периода действия разрешения на работу.

Для временно проживающих на территории Российской Федерации иностранных граждан, работающих по профессиям и должностям, перечень которых содержится в п. 2 Приложения к Приказу № 564н, общая продолжительность трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание, не может превышать 40 календарных дней в течение 12 календарных месяцев.

Для высококвалифицированных специалистов\* непрерывная продолжительность трудовой деятельности иностранных граждан вне пределов субъекта (субъектов) Российской Федерации, на территории которого (которых) им выдано разрешение на работу, не может превышать 30 календарных дней ежегодно, в течение периода действия разрешения на работу;

б) если постоянная работа выполняется работником в пути или носит разъездной характер, что определено его трудовым договором.

Для временно пребывающих в Россию иностранных граждан, работающих по профессиям и должностям, перечень которых содержится в п. 1 Приложения к Приказу № 564н, общая продолжительность трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, указанного в разрешении на работу, не может превышать 60 календарных дней в течение периода действия разрешения.



Для временно проживающих на территории Российской Федерации иностранных граждан, работающих по профессиям и должностям, перечень которых содержится в п. 2 Приложения к Приказу № 564н, общая продолжительность трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание, не может превышать 90 календарных дней в течение 12 календарных месяцев.

Для высококвалифицированных специалистов общая продолжительность трудовой деятельности иностранных граждан вне пределов субъекта (субъектов) Российской Федерации, на территории которого (которых) им выдано разрешение на работу, не ограничивается

\* Высококвалифицированными специалистами признаются иностранные граждане, имеющие опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения их к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение ими заработной платы (вознаграждения) в размере не ниже установленного ст. 13.2 Закона № 115 – ФЗ.

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.

При заключении трудового договора иностранный гражданин предоставляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (при наличии);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (при наличии);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

!

**Важно! Иностранное образование и (или) иностранная квалификация должны быть официально признаны в Российской Федерации. Документы об иностранном образовании и (или) иностранной квалификации, признаваемые в России, должны быть в установленном законодательством РФ порядке легализованы и переведены на русский язык, если иное не предусмотрено**



международным договором РФ. В Российской Федерации 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.

!

**Важно!** 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.

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 иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации (при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства) (в т.ч. для граждан Беларуси, Казахстана, Армении, Кыргызстана);

разрешение на работу или патент (при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);

!

**Важно!** Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если такой трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся непосредственно в трудовой договор.

!

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

!

**Важно! Разрешение на работу и патент не требуются:**

- при привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан для реализации проекта «Сколково»;
- при привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства, принимающих участие в мероприятиях по подготовке и проведению в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года (по 31 декабря 2018 года).

разрешение на временное проживание в Российской Федерации (при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);

вид на жительство (при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства).

!

**Важно! Между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, – срочный трудовой договор.**

**Срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на 5 лет.**

Наряду со сведениями, предусмотренными ч. 1 ст. 57 ТК РФ, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

- разрешении на работу или патенте (при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);
- разрешении на временное проживание в Российской Федерации (при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);
- виде на жительство (при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства).

!



**Важно! Наряду с условиями, предусмотренными ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг.**

Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

На руководителя организации, являющегося ее единственным участником, указанное требование не распространяется.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и - - обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

!

**Важно! Трудовой договор составляется на русском языке.**

!



**Важно!** Иностранный гражданин или лицо без гражданства может быть переведен временно на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, на основании которых такой работник осуществляет трудовую деятельность, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны указанными чрезвычайными обстоятельствами.

Временный перевод в указанных случаях осуществляется на срок до одного месяца, и не чаще чем один раз в течение календарного года.

Если по окончании месяца работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, невозможно предоставить прежнюю работу, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 10 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ.

Если исполнение работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, обусловленной трудовым договором работы невозможно в связи с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, и временный перевод его на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя невозможен в связи с возникновением необходимости в этом временном переводе повторно в течение одного календарного года, трудовой договор с таким работником прекращается в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ.

!

**Важно!** Наряду со случаями, указанными в статье 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

- приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;



- окончания срока действия разрешения на работу или патента — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- окончания срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации — в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации — в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

!

**Важно! Наряду с общими основаниями, предусмотренными ТК РФ, основанием прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:**

- 1) приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 2) аннулирование разрешения на работу или патента — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 3) аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации — в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 4) аннулирование вида на жительство в Российской Федерации — в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 5) окончание срока действия разрешения на работу или патента — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 6) окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации — в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;



7) окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации – в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

8) окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме – в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

!

**Важно! По основаниям, предусмотренным пунктами 5-8, трудовой договор прекращается по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.**

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

!

**Важно! Трудовой договор по указанному основанию прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.**

10) невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода;

11) невозможность временного перевода работника.

!

**Важно! О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 10 и 11, работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен быть предупрежден в письменной форме работодателем не менее чем за 3 календарных дня до увольнения.**

!

**Важно! Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, в связи с:**

– отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;



- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу.

!

**Важно! Работодатели, которые привлекают к трудовой деятельности, обязаны уведомлять МВД России в субъекте РФ, на территории которого трудятся такие иностранцы, о заключении и прекращении (расторжении) с ними трудового договора. Срок уведомления – не позднее трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) договора.**

Обязанность уведомить МВД России о привлечении к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина возникает и в том случае, когда трудовой договор с работником не оформлен в письменной форме. Трехдневный срок в таком случае отсчитывается с момента фактического допуска к работе.

Формы и порядок подачи уведомления о заключении и прекращении (расторжении) трудовых договоров с иностранцами установлены Приказом ФМС России от 28.06.2010 № 147.

!

**Важно! Работодатель обязан уведомить органы службы занятости населения в соответствующих субъектах РФ о прекращении (расторжении) трудового договора с иностранцем, обучающимся в России по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по имеющей государственную аккредитацию основной профессиональной образовательной программе.**



# Контактные данные



**Официальный сайт  
Государственной инспекции труда в  
Воронежской области  
[git36.rostrud.ru](http://git36.rostrud.ru)**



**Официальный YouTube-канал  
Гострудинспекция Воронеж**

## **Адрес:**

**394026, Воронеж, ул. Дружинников, д.4**

## **Электронная почта**

**[git@icmail.ru](mailto:git@icmail.ru)   [git36@rostrud.ru](mailto:git36@rostrud.ru)**

## **Телефон «Горячей линии»**

**(473) 221-06-66**

## **Телефон «Горячей линии»**

**для граждан предпенсионного возраста и  
эпидемиологической ситуацией с COVID-19**

**(473) 246-68-42**