

Актуальные вопросы по оформлению иностранных сотрудников в РФ.

Артак Мирзоян
Партнер А3 Group Law Firm

Ежедневно юридические лица, а также их представительства и филиалы, использующие труд иностранных работников, сталкиваются с проблемами и вопросами оформления и легализация иностранных сотрудников в РФ.

Проблема трудоустройства иностранных граждан уже давно является актуальной темой. Но в последнее время актуальность во многом возросла. Связано это, на мой взгляд, с несколькими причинами: 1) принятие ряда нормативно правовых актов в сфере миграционного законодательства; 2) финансово экономическая ситуация не только в РФ, но и во всем мире, кризис повлекший за собой сокращение рабочих мест, как из числа российских граждан, так и иностранных (на что Правительство РФ отреагировало намерением сократить квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности).

Так что же принципиально нового появилось в российском миграционном законодательстве?

25 июля 2008 года вступил в действие новый Административный регламент (Зарегистрировано в Минюсте РФ 9 апреля 2008 г. N 11480). Данный регламент четко описывает нам последовательность действий работодателя и государственных структур при оформлении разрешения на работу иностранному гражданину.

Хотелось бы отметить своевременность принятия данного Регламента. На сегодняшний день, мы можем быть уверены в не повторении ситуации предшествующих лет, когда в ряде субъектов РФ не выдавались разрешения на работу иностранным гражданам в связи с отсутствием квоты. Теперь Вам необходимо лишь сделать все вовремя и правильно: ежегодно до 1-го мая, представлять в уполномоченные органы субъектов РФ заявку о потребности в рабочей силе для замещения в предстоящем году вакантных и создаваемых рабочих мест иностранными работниками, соответствующую всем предъявляемым требованиям и в соответствующий уполномоченный на то государственный орган.

Наш следующий шаг - обращение в территориальный орган занятости населения соответствующего субъекта РФ. На данном этапе мы предоставляем сведения о

потребности работодателя в работниках для замещения вакантных должностей. Сведения, подаваемые в территориальный орган занятости населения о потребности работодателя в работниках должны в точности соответствовать поданной заявке на квотирование в части запрашиваемых должностей и их количестве. При этом, естественно, вы можете использовать свою квоту на протяжении всего календарного года.

Наши следующие действия – обращение в ФМС России или её территориальный орган с заявлением о выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников и индивидуального разрешения на работу для вашего иностранного сотрудника.

ФМС России или её территориальный орган направляет запрос в Управление Государственной службы занятости населения субъекта РФ (срок рассмотрения 10 рабочих дней). На практике на этом этапе, подавляющее большинство работодателей получает решение о нецелесообразности привлечения и использования иностранных работников. Часто встречающимися основаниями для выдачи решений о нецелесообразности являются: 1) отсутствие заявки на квотирование как таковой либо её несоответствие предъявленным требованиям; 2) срок предоставления сведений о потребности в работниках в государственной учреждения службы занятости населения составляет менее 1-го календарного месяца на дату получения запроса от ФМС или её территориального органа.

Далее территориальный орган ФМС России направляет заключение и определенный комплект документов в адрес ФМС России с целью оформления разрешения на привлечение и использование иностранных работников (срок рассмотрения 28 рабочих дней + 15 при необходимости, выявлены признаки подделки). Решение о выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников принимается в течение 30 дней после рассмотрения. Готовое разрешение на привлечение и использование иностранных работников ФМС России направляет в адрес территориально органа ФМС России, который в свою очередь рассматривает документы о выдаче разрешения на работу иностранному гражданину.

Если суммировать все заявленные регламентом сроки, то оформление разрешения на привлечение и использование иностранных работников и разрешение на работу иностранному работнику занимает порядка 4 - 4,5 месяцев. На практике эти сроки растягиваются на более длительный промежуток времени.

Следующий наш шаг – уведомление уполномоченных государственных органов о приеме на работу иностранного гражданина.

Настоятельно рекомендую серьезней отнестись к данным уведомлениям, т.к. на практике участились случаи проверок со стороны миграционных органов на наличие у работодателей уведомлений о приеме на работу.

После получения разрешения на работу перед Вами встает вопрос о необходимости оформления рабочей визы Вашему иностранному работнику. Вопрос действительно актуальный. Ведь практика предыдущих лет показывала, что многие иностранные работники, получившие разрешение на работу, так и продолжали пребывать в РФ по оформленным им ранее многократным деловым/коммерческим визам, при этом пригласившая их Компания не имела к ним никакого отношения, а выступала лишь промежуточным звеном для попадания иностранца в РФ. Эта практика очень распространена и по сей день.

Итак, иностранный гражданин въезжает на территорию РФ. По прибытию необходимо встать на миграционный учет (оформить уведомление о прибытии), в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2006 года № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ». Основанием для постановки на учет по месту пребывания является получение территориальным органом ФМС уведомления о прибытии иностранного гражданина (в т.ч. через почтовое отделение), по истечении трех рабочих дней со дня прибытия в место пребывания.

В случае убытия иностранного гражданина (в т.ч. в рамках субъекта РФ), принимающая сторона не позднее чем через два дня со дня убытия, должна направить в

соответствующий орган миграционного учета отрывную часть бланка уведомления о прибытии. При повторном прибытии, необходимо заново встать на миграционный учет.

Не лишним будет напомнить вам об ответственности за нарушение норм миграционного законодательства. Законодательством предусмотрена, как уголовная, так и административная ответственность за несоблюдение норм миграционного права.

Таковы те основные этапы полной легализации иностранного работника, как в плане разрешения на работу, так и пребывания на территории РФ.