

Легализация иностранного сотрудника компании

Татьяна Кулешова

Руководитель отдела миграционного права

A3 Group Law Firm

Актуальность темы обусловлена, прежде всего, ростом российской экономики, развитием промышленности, строительства, торговли, а также привлечением значительных иностранных инвестиций в российский бизнес. Все это способствует увеличению потребности в трудовых ресурсах. К сожалению, квалифицированной рабочей силы на территории нашей страны часто не хватает, поэтому и приходится привлекать к работе иностранцев. На данном этапе на первое место выходит вопрос законодательного регулирования процессов, связанных с легализацией иностранных работников и профилактикой незаконной миграции в РФ.

В последнее время был принят целый ряд нормативно-правовых актов, направленных на облегчение процедуры оформления иностранных сотрудников. Рассмотрим основные этапы легализации таких работников и трудности, возникающие при этом у работодателей.

Формирование и порядок определения квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в РФ

6 октября 2007 г. было принято Постановление Правительства РФ № 759 (далее – Постановление), внесшее изменения в Постановление от 22 декабря 2006 г. № 783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации» (далее – Постановление № 783).

В первую очередь стоит отметить своевременность принятия Постановления: вопросы, неучтенные в предыдущих законодательных актах, ранее приводили к возникновению проблем у компаний-работодателей. Например, в прошлом году многие компании столкнулись с тем, что в большинстве субъектов РФ, в том числе в Москве, квота на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу закончилась еще в конце августа. Причин было несколько: увеличение потребности в иностранной рабочей силе (ИРС), спровоцированное ростом экономики; введение повышенных штрафов за привлечение нелегальных мигрантов и некоторые другие. Пути выхода из возникшей тогда ситуации не были предусмотрены актами, регулирующими вопросы квотирования.

В последние законодательные акты были внесены изменения, призванные облегчить жизнь работодателям и их иностранным сотрудникам. Так, в п. 2 Постановления № 783 появились принципы определения потребности в привлечении иностранных работников: данная потребность определяется с учетом видов экономической деятельности, профессий, специальностей и квалификации, а также страны происхождения (государства гражданской принадлежности) иностранных работников.

Пункт 3 Постановления № 783 гласит, что потребность в привлечении иностранных работников используется федеральными органами исполнительной власти для определения в целом по РФ:

- 1) потребности в привлечении иностранных работников, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам;
- 2) квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности;
- 3) квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу.

Итак, всем работодателям ежегодно до 1 мая надлежит представить в уполномоченные органы субъектов РФ заявку о потребности в рабочей силе для замещения в предстоящем году вакантных и создаваемых рабочих мест иностранными работниками (п. 7 Постановления № 783). Уже на этом этапе у работодателей возникает ряд вопросов, в том числе:

- как заполнять заявку и куда ее подавать;
- какое количество иностранных сотрудников указывать;
- отмечать ли, из каких стран будут экспаты, какие должности они будут занимать и как это точно предусмотреть;
- что делать, если фирма создана уже после 1 мая.

На это законодательные органы указали, что форма заявки работодателей и порядок ее заполнения утверждаются Министерством здравоохранения и социального развития РФ. Одно но: правила заполнения заявки, отраженные в Приложении № 2 Приказа

Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 сентября 2007 г. № 603, не дают ответов на вышеизложенные вопросы.

Необходимо отметить, что п. 32.1, введенный Постановлением, предусматривает установление резерва квоты по РФ в размере 30% от утвержденного объема для возможной корректировки по субъектам РФ.

Таким образом, первые необходимые поправки уже приняты. Но законодательная база еще нуждается в некоторых доработках.

Получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы и индивидуального разрешения на работу

Порядок получения разрешения на работу и комплектность документов определены в Федеральном законе от 25 июля 2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в РФ» и в Постановлении Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. № 681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в РФ».

Между тем на практике при оформлении данных разрешений возникают некоторые трудности. Прежде всего, в Федеральной миграционной службе РФ работодатели сталкиваются с проблемами несовершенства системы обращения и инфраструктуры. Серьезно осложняет ситуацию и отсутствие единого подхода к процедуре оформления у органов миграционной службы в разных субъектах, особенно в части требований к комплектности документов (хотя данный вопрос регулируется федеральным законодательством!). Например, есть разница в перечне документов, необходимых для получения разрешения на работу, в ФМС России и в УФМС России по Московской области. Во избежание подобных несоответствий нужна более скоординированная и унифицированная работа всех подразделений ФМС.

Оформление рабочей визы

После получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы и разрешения на работу для иностранного работника работодатель должен оформить для него и рабочую визу. До недавних пор на практике многие иностранцы, получив разрешение на работу, продолжали пребывать в РФ по оформленным ранее многократным деловым и коммерческим визам, при этом пригласившая их компания была для них лишь промежуточным звеном для попадания в РФ. О том же, что таким образом иностранный гражданин нарушает правила въезда в РФ либо режим пребывания в РФ и что это влечет ответственность по ст. 18.8 КоАП РФ (в виде административного штрафа в размере от 2000

до 5000 рублей с административным выдворением за пределы РФ или без такового), до определенного момента никто не задумывался.

Однако изменения, внесенные Постановлением Правительства РФ от 4 октября 2007 г. № 635 в Постановление Правительства РФ от 9 июня 2003 г. № 335 «Об утверждении положения об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановления ее в случае утраты, а также порядка аннулирования визы» (далее – Постановление № 335), переломили ситуацию, заставив работодателей в массовом порядке оформлять иностранным сотрудникам их компаний рабочие приглашения и визы.

В соответствии с означенными изменениями совокупный срок пребывания в России на основании многократной деловой визы не может превышать 90 дней в течение каждых 180. В результате иностранные граждане не могут находиться в России по деловой визе более 180 дней в году (п. 17 Постановления № 335). Данное положение делает неудобным использование многократных деловых виз для постоянного и непрерывного пребывания иностранца в РФ с целью осуществления трудовой деятельности.

Пункт 9.1 Постановления Правительства РФ от 4 октября 2007 г. № 635 ввел новое правило для получения российской визы иностранцами за пределами государства их гражданства. Отныне иностранному гражданину, находящемуся в стране, не являющейся государством его гражданской принадлежности, виза оформляется и выдается только при условии наличия у него разрешения на непрерывное пребывание в этой стране более 90 дней. Это изменение устраняет существовавшую ранее возможность для находящихся в России иностранных граждан получить визу в самый короткий срок в какой-либо соседствующей с РФ стране, например в Украине.

В целом рассмотренные изменения затронут лишь иностранных граждан, пребывающих в России по многократной деловой визе и желающих остаться на срок более чем 90 дней. И небольшая рекомендация: иностранному гражданину, который собирается приехать в РФ по деловой визе, следует заранее составлять планы для своей будущей поездки.

Уведомления о приеме иностранных граждан на работу

Работодатель, получивший разрешение на привлечение и использование иностранных работников и заключивший с ними трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), обязан уведомить о привлечении и использовании иностранных работников:

- в *десятидневный срок* – налоговый орган по месту своего учета;
- в *месячный срок* – Центр занятости населения в соответствующем субъекте РФ и государственную инспекцию труда по соответствующему субъекту РФ.

Несоблюдение этих правил, согласно ст. 18.15 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа в размере:

- для граждан – от 2000 до 5000 рублей;
- для должностных лиц – от 35 000 до 50 000 рублей;
- для юридических лиц – от 400 000 до 800 000 рублей (либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток).

Тем не менее многие компании по-прежнему не соблюдают упомянутые правила, что зачастую связано с незнанием соответствующей процедуры работодателями и неподготовленностью тех органов, которые необходимо уведомить. Для решения этой проблемы требуется более детальная проработка самой процедуры и налаженное информирование о ней со стороны миграционных органов, например через специально созданные консультационные организации.

В заключение хотелось бы указать на необходимость постоянного совершенствования российского миграционного законодательства с учетом мировой и российской практики. Также важно отметить, что решение проблем в этой сфере возможно только при тесном взаимодействии бизнеса и власти (что предполагает взаимное уважение и нацеленность на продуктивный диалог). Одновременно необходим комплексный подход и гибкость государственных органов при преодолении как собственных трудностей, так и проблем работодателей.