

## **Памятка по легализации трудовых отношений с мигрантами**

### **Последствие ненадлежащего оформления трудовых отношений**

Статьей 16 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлено, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. В соответствии со статьей 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его полномочного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ).

### **Легализация труда иностранных граждан в Российской Федерации**

В Российской Федерации (далее – РФ) свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию имеют право не только граждане РФ, но и граждане других государств. Правда, порядок их трудоустройства несколько отличается.

*Так для заключения трудового договора с иностранным гражданином имеются обязательные требования:*

- наличие у работодателя разрешения на привлечение и использование иностранных работников;
- достижение иностранным гражданином или лицом без гражданства, вступающим в трудовые отношения в качестве работника, возраста 18 лет;
- наличие у работника разрешения на работу или патента (для временно пребывающих в РФ иностранных граждан или лиц без гражданства), разрешения на временное проживание или вида на жительство (для временно или постоянно проживающих в РФ иностранных граждан или лиц без гражданства соответственно);

- наличие договора (полиса) добровольного медицинского страхования, действующего на территории РФ, 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 РФ (для временно пребывающих в РФ).

Вместе с тем, российским законодательством не установлена какая-либо специальная форма трудового договора с иностранным гражданином. Основное содержание документа такое же, как и при трудоустройстве российского гражданина, с указанием всех сведений, содержащихся в ст. 57 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Единственное, наряду с данными сведениями, указываются сведения, предусмотренные ст. 327.2 ТК РФ: о разрешении на работу или патенте (разрешении на временное проживание, виде на жительство), об основаниях оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора.

Трудовой договор между работником-иностранцем и работодателем заключается на неопределённый срок, срочной трудовой договор может быть заключён только в прямо предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ) случаях. Наряду с общими основаниями, предусмотренными ТК РФ, особенности прекращения трудового договора с иностранцами сформулированы в ст. 327.6 ТК РФ.

Однако, к сожалению, далеко не весь труд иностранных граждан легальный. Причина тому – нежелание приехавших мигрантов оплачивать налоги, а работодателей – отчислять средства в предусмотренные законом фонды и выполнять оформление трудовых отношений по усложненной процедуре.

*В свою очередь нелегальный труд мигрантов сурово преследуется законом. Чрезмерно «экономному» или не желающему обременять себя официальным оформлением работодателю не избежать административной ответственности в виде солидных штрафов за:*

- привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан при отсутствии у них разрешения на работу либо патента;

- привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников;
- неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления органа, осуществляющего государственный контроль в сфере миграции о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином, а также об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам;
- несоблюдение работодателем или заказчиком работ (услуг) установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства ограничений на осуществление отдельных видов деятельности и другие нарушения действующего законодательства.

В этих случаях гражданин будет вынужден заплатить административный штраф в размере от 2 тыс. руб. до 5 тыс. руб., должностные лица – от 25 тыс. руб. до 70 тыс. руб., юридические лица - от 250 тыс. руб. до 1 млн. руб., либо может быть приостановлена деятельность юридического лица на период от 14 до 90 суток.

*Не смотря на столь значительные штрафы, вопрос нарушения работодателями трудовых прав иностранных граждан по-прежнему остаётся актуальным.*

Согласно статье 62 Конституции РФ иностранные граждане пользуются в России правами наравне с гражданами РФ, кроме случаев, которые установлены федеральным законом или международным договором РФ. Согласно статье 11 ТК РФ нормы трудового законодательства распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан и лиц без гражданства.

В этой связи иностранцы, работающие в России, могут в полной мере использовать те юридические средства защиты своих прав как работников, которые предусмотрены российским законодательством.

В соответствии со статьей 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом. При

нарушении работодателем трудовых прав иностранных граждан они могут привлечь к защите трудового инспектора, прокуратуру или пойти с иском в суд.

**Подводя итог, хотелось бы призвать обе стороны трудовых отношений: и работодателя, и привлекаемого для работы иностранного гражданина соблюдать определённые законодательством РФ обязательства и нормы трудового законодательства.**