



12+

Межрегиональная общественная
благотворительная организация
«Вера, Надежда, Любовь»

БРОШЮРА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

КАК ОФОРМИТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

с лицами, находящимися на территории РФ
на основании вида на жительство, разрешения
на временное проживание, а также имеющих
статус беженца, временное убежище.



Содержание

| | |
|--|----|
| Какими нормативно-правовыми актами работодателю необходимо руководствоваться при приеме иностранного гражданина на работу..... | 3 |
| На что в первую очередь необходимо обратить внимание при приеме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства..... | 3 |
| Каковы особенности трудоустройства иностранного гражданина или лица без гражданства с видом на жительство..... | 4 |
| Каковы особенности трудоустройства иностранного гражданина или лица без гражданства с разрешением на временное проживание..... | 5 |
| Каковы особенности трудоустройства иностранного гражданина со статусом беженца. | 6 |
| Каковы особенности трудоустройства иностранного гражданина или лица без гражданства, находящегося на территории РФ на основании временного убежища. | 7 |
| Какие документы необходимы для заключения трудового договора с иностранным гражданином. | 8 |
| Какая ставка НДФЛ применяется в том или ином случае..... | 9 |
| На какой срок работодатель может заключать трудовой договор с иностранным гражданином или лицом без гражданства..... | 9 |
| Какие взносы необходимо оплачивать. | 9 |
| Есть ли еще какие-нибудь особенности при заключении трудового договора с иностранными гражданами..... | 10 |
| Кого и как необходимо уведомить о привлечении к трудовой деятельности или увольнении иностранного работника..... | 11 |
| Какая административная ответственность предусмотрена для работодателя в том или ином случае?..... | 12 |
| Как уволить иностранного гражданина или лицо без гражданства..... | 14 |
| Кого коснутся изменения в Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ, вступающие в силу с 05.08.2020 г.?..... | 16 |



Какими нормативно-правовыми актами работодателю необходимо руководствоваться при приеме иностранного гражданина на работу?



Основные нормативные акты РФ, регулирующие особенности трудовой деятельности иностранных граждан в России, являются Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), в частности гл. 50.1 ТК РФ, и Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ).



На что в первую очередь необходимо обратить внимание при приеме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства?



1) Для начала необходимо выяснить, на каком основании находится иностранный гражданин на территории Российской Федерации.

Необходимо четко понимать, что в зависимости от режима пребывания (проживания), иностранцев 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.

2) Какой документ в том или ином случае является документом, удостоверяющим личность иностранного гражданина или лица без гражданства.

3) Необходимо знать какие разрешительные документы для оформления на работу необходимы данному лицу с тем или иным правовым статусом.

Обычно для привлечения иностранных работников организации надо получить разрешение на использование иностранных работников (п.4 ст.13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ). Но из этого правила есть исключения.

Для осуществления трудовой деятельности в РФ не требуется разрешение на работу или патент для следующих категорий лиц:

- тем, кто постоянно проживает в России на основании вида на жительство;
- тем, кто временно проживает в РФ на основании разрешения на временное проживание;

- имеющих статус беженца в РФ;
- лицам, которым предоставлено временное убежище на территории РФ.

4) Исходя из особенностей правового статуса иностранного гражданина или лица без гражданства на территории РФ, необходимо знать имеет ли право данное лицо осуществлять трудовую деятельность в пределах интересующего субъекта РФ.



Каковы особенности трудоустройства иностранного гражданина или лица без гражданства с видом на жительство?



Для начала необходимо разобраться, что такое вид на жительство? Согласно абз.8 п.1 ст.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ – это документ, выданный иностранному гражданину или лицу без гражданства в подтверждение их права на постоянное проживание в РФ, а также их права на свободный выезд из РФ и въезд в РФ.

Вид на жительство, выданный лицу без гражданства, является одновременно и документом, удостоверяющим его личность (пп.3 п.2 ст.10 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

П. 3 ст. 8 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ предусмотрено, что вид на жительство выдается без ограничения срока действия.

Постоянно проживающему в России иностранному гражданину для осуществления трудовой деятельности не требуется разрешение на работу или патент (пп. 1 п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Поскольку никаких ограничений законодательством не установлено, такой иностранный гражданин вправе осуществлять трудовую деятельность на всей территории РФ.



Каковы особенности трудоустройства иностранного гражданина или лица без гражданства с разрешением на временное проживание?



Согласно абз.7 п.1 ст.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ – подтверждение права иностранного гражданина или лица без гражданства временно проживать в РФ до получения вида на жительство, оформленное в виде отметки в документе, удостоверяющем личность иностранного гражданина или лица без гражданства, либо в виде документа установленной формы, выдаваемого в РФ лицу без гражданства, не имеющему документа, удостоверяющего его личность.

В данном случае документом, удостоверяющим личность, будет:

- 1) документ, выданный иностранным государством лицу без гражданства (например, паспорт лица без гражданства, проездной документ) с отметкой о получении разрешения на временное проживание в РФ;
- 2) разрешение на временное проживание (в виде отдельного документа).

Срок действия указанного разрешения составляет три года (п. 1 ст. 6 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Временно проживающему в РФ иностранному гражданину для осуществления трудовой деятельности в РФ не требуется разрешение на работу или патент, при этом по общему правилу он может трудиться только в том субъекте РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание (пп. 1 п. 4, п. 5 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Такой иностранный гражданин может работать на территории других субъектов РФ в случаях, установленных Приказом Минздравсоцразвития России от 28.07.2010 № 564н. Например, согласно п. 2 Приложения к названному Приказу временно проживающий в РФ иностранный гражданин вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание, если он выполняет работу по определенным профессиям и должностям, перечисленным в данном пункте, в следующих случаях:

- а) работник направлен в служебную командировку. Общая продолжительность трудовой деятельности иностранного гражданина вне пределов указанного субъекта РФ в этом случае не может превышать 40 календарных дней в течение 12 календарных месяцев;
- б) постоянная работа выполняется работником в пути или носит разъездной характер и это определено его трудовым договором. Общая продолжительность трудовой деятельности иностранного гражданина вне пределов указанного субъекта РФ в этом случае не может превышать 90 календарных дней в течение 12 календарных месяцев.



Каковы особенности трудоустройства иностранного гражданина со статусом беженца?



Беженец — это лицо, которое не является гражданином РФ и которое в силу опасений стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, гражданства, национальности, принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений находится вне страны своей гражданской принадлежности и не может (не желает) пользоваться защитой этой страны вследствие опасений; или, не имея определенного гражданства и находясь вне страны своего прежнего местожительства в результате подобных событий, не может (не желает) вернуться в нее вследствие опасений (п.1 ст.1 Федерального закона от 19.02.1993 № 4528-1 "О беженцах" (далее – Федеральный закон от 19.02.1993 № 4528-1)).

В данном случае документом, удостоверяющим личность, будет являться удостоверение беженца (п.7 ст.4 Федерального закона от 19.02.1993 № 4528-1).

Удостоверение выдается на срок признания его владельца беженцем, но не более чем на 3 года (п. 3 Положения об оформлении, выдаче и обмене удостоверения беженца, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 10.05.2011 № 356).

Лицу со статусом беженца для осуществления трудовой деятельности не требуется разрешение на работу или патент (пп. 11 п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Данное лицо может осуществлять трудовую деятельность в пределах региона РФ, где состоит на учете в территориальном миграционном органе в качестве лица, которому предоставлен статус беженца (исключения — работа по вахтовому методу, командировки, работа с осуществлением ежедневного проезда от места пребывания к месту работы и обратно).



Каковы особенности трудоустройства иностранного гражданина или лица без гражданства, находящегося на территории РФ на основании временного убежища?



Временное убежище может быть предоставлено иностранному гражданину или лицу без гражданства, если они:

- 1) имеют основания для признания беженцем, но ограничиваются заявлением в письменной форме с просьбой о предоставлении возможности временно пребывать на территории РФ;
- 2) не имеют оснований для признания беженцем по обстоятельствам, предусмотренным настоящим Федеральным законом, но из гуманных побуждений не могут быть выдворены (депортированы) за пределы территории РФ. (п.2 ст.12 Федерального закона от 19.02.1993 № 4528-1).

Свидетельство выдается лицу, получившему временное убежище, на срок его предоставления, но не более чем на один год (п.2 Приказа МВД России от 28.09.2017 г. № 741 "Об утверждении Порядка оформления, выдачи и обмена свидетельства о предоставлении временного убежища на территории Российской Федерации...").

Для данной категории лиц документом, удостоверяющим личность, будет являться свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ (п.3 ст.12 Федерального закона от 19.02.1993 № 4528-1).

Лицу, получившему временное убежище, для осуществления трудовой деятельности не требуется разрешение на работу или патент (пп. 12 п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Данное лицо может осуществлять трудовую деятельность в пределах региона РФ, где состоит на учете в территориальном миграционном органе в качестве лица, которому предоставлено временное убежище (исключения — работа по вахтовому методу, командировки, работа с осуществлением ежедневного проезда от места пребывания к месту работы и обратно).



какие документы необходимы для заключения трудового договора с иностранным гражданином?



При приеме на работу иностранный гражданин, в соответствии со ст. 65, 327.3 ТК РФ должен предъявить работодателю, в частности, **следующие документы:**

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовая книжка, если нет, то работодатель должен оформить ее;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Если это первое место работы у иностранца, то работодатель должен оформить страховое свидетельство;
- 4) договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ (только для лиц с РВП). Этот документ не нужен, если работодатель заключил с медицинской организацией договор о предоставлении работнику-иностранцу платных медицинских услуг;
- 5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- 6) 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 не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость (получать в ФКУ "Главный информационно–аналитический центр Министерства внутренних дел Российской Федерации» по адресу г. Москва, ул. Новочеремушкинская, д.67).
- 7) 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 - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, подвергнутые наказанию за указанные правонарушения, до истечения одного года со дня окончания исполнения данного постановления.

Документы воинского учета иностранным гражданам не требуются (ч.3 ст.327.3 ТК РФ). Для договора ГПХ запрашиваются те же самые документы, кроме трудовой книжки (основание - ст.65 ТК РФ).

какая ставка НДФЛ применяется в том или ином случае?

 В данном вопросе опять важно обратить внимание какой правовой статус у иностранного гражданина или лица без гражданства.

Для лиц, которые находятся на территории РФ на основании вида на жительство или разрешения на временное проживание, НДФЛ рассчитывается по ставке 13%, налоговая база определяется нарастающим итогом с применением вычетов, так как обычно лица из данной категории являются налоговыми резидентами (находятся на территории РФ не менее 183 календарных дней в течение года).

Если иностранец не является налоговым резидентом РФ, то налоговая ставка составит 30% и вычетов по НДФЛ не будет (ст.224 НК РФ).

Трудовые доходы (включая отпускные) работника, который получил временное убежище или статус беженца в РФ, облагаются НДФЛ по ставке 13%, независимо от того, является он налоговым резидентом или нет (абз.7 п. 3 ст. 224 НК РФ, Письмо Минфина России от 01.04.2016 № 03-04-06/18552).

на какой срок работодатель может заключать трудовой договор с иностранным гражданином или лицом без гражданства?

 Трудовой договор с иностранцем может быть заключен как на определенный срок, так и бессрочно. При этом срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Это предусмотрено ч. 5 ст. 327.1 ТК РФ.

какие взносы необходимо оплачивать?

 **для всех категорий иностранных граждан работодателю необходимо уплачивать следующие взносы:**

- в Пенсионный Фонд России – ставка 22% в рамках предельной величины и 10% сверх нее (пп.2 п.1 ст.425 НК РФ);
- в Фонд обязательного медицинского страхования - ставка 5,1 % (пп.1 п.2 ст. 425 НК РФ);
- в Фонд социального страхования - ставка 2,9 % (пп.3 п.2 ст.425 НК РФ)



Есть ли еще какие-нибудь особенности при заключении трудового договора с иностранными гражданами?



Есть еще несколько общих особенностей:

1. Трудовой договор может заключаться только с иностранцем, достигшим возраста 18 лет, если иное не установлено федеральными законами (ч. 3 ст. 327.1 ТК РФ, абз. 1 п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).
2. Трудовой договор с иностранным гражданином должен содержать все необходимые сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме того, в трудовой договор необходимо включить следующие сведения и условия:
 - 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 (абз. 2 ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ).
 - 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. Это установлено ч. 2 ст. 327.2 ТК РФ;
 - 2) для иностранцев, временно проживающих на территории России:
 - сведения о разрешении на временное проживание в России, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ (абз. 3 ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ);
 - 3) для иностранцев, постоянно проживающих на территории России:
 - сведения о виде на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ (абз. 4 ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ).



Кого и как необходимо уведомить о привлечении к трудовой деятельности или увольнении иностранного работника?



В соответствии с п. 8 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ работодатель обязан уведомлять территориальный миграционный орган о заключении или расторжении с иностранным гражданином трудового договора. Такое уведомление должно быть осуществлено путем направления соответствующего документа в бумажной или электронной форме в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения трудового договора в соответствии с приказом МВД России от 04.06.2019 № 363 (формы уведомлений прилагаются – Приложение 1 и 2).

Согласно позиции Верховного Суда РФ указанная обязанность возникает у работодателя и в том случае, когда отсутствует трудовой договор с работником в письменной форме (Постановление от 14.07.2010 № 25-АД10-6).

Формы и порядок подачи уведомлений о заключении и прекращении (расторжении) трудовых (гражданско-правовых) договоров с иностранцами утверждены Приказом МВД России от 04.06.2019 № 363.

Сведения представляются в отношении каждого привлекаемого к работе иностранца. Бланк уведомления необходимо заполнить на русском языке разборчиво от руки или при помощи технических средств. Использование сокращений, зачеркиваний и исправлений не допускается. Это следует из п. п. 3, 4 Порядка представления работодателями или заказчиками работ (услуг) уведомлений о заключении и прекращении (расторжении) трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) с иностранными гражданами (лицами без гражданства) (далее - Порядок представления уведомлений), приведенного в Приложении № 15 к Приказу МВД России от 04.06.2019 № 363.

Если уведомление представляется на бумажном носителе непосредственно в подразделение по вопросам миграции, то лицу, которое его подает, необходимо предъявить документы, удостоверяющие его личность и полномочия, что следует из содержания п. 9 Порядка представления уведомлений (Приложение № 15). Подтверждением того, что уведомление получено, является справка о приеме уведомления (Приложение N 3 к Порядку представления уведомлений), выданная работодателю (заказчику работ (услуг)) или его представителю ответственным должностным лицом соответствующего подразделения. Это следует из абз. 3 п. 10 Порядка представления уведомлений (Приложение № 15).

Если уведомление направлено в подразделение по вопросам миграции в электронной форме, то должностное лицо не позднее рабочего дня, следующего за днем получения такого документа, направляет электронное сообщение о приеме уведомления представившему его лицу. На это указано в п. 11 Порядка представления уведомлений.



Какая административная ответственность предусмотрена для работодателя в том или ином случае?



| Нарушения | Лицо, привлекаемое к ответственности | Меры ответственности | Норма |
|--|--------------------------------------|---|--|
| Привлечение иностранца к трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выданы разрешение на работу, патент или разрешение на временное проживание | Гражданин | Штраф от 2 тыс. до 5 тыс. руб. | Часть 1 ст. 18.15, примечание к ст. 18.1 КоАП РФ |
| | Должностное лицо | Штраф от 25 тыс. до 50 тыс. руб. | |
| | Юридическое лицо | Штраф от 250 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток | |
| | Индивидуальный предприниматель | | |
| Несоблюдение работодателем или заказчиком работ (услуг) установленных федеральным законом ограничений на осуществление иностранцами отдельных видов деятельности | Гражданин | Штраф от 2 тыс. до 4 тыс. руб. | Часть 1 ст. 18.17, примечание к ст. 18.1 КоАП РФ |
| | Должностное лицо | Штраф от 45 тыс. до 50 тыс. руб. | |
| | Юридическое лицо | Штраф от 800 тыс. до 1 млн руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток | |
| | Индивидуальный предприниматель | | |

| | | | |
|--|--------------------------------|---|--|
| Неуведомление или нарушение порядка и (или) формы уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, если такое уведомление необходимо в соответствии с федеральным законом | Гражданин | Штраф от 2 тыс. до 5 тыс. руб. | Часть 3 ст. 18.15, примечание к ст. 18.1 КоАП РФ |
| | Должностное лицо | Штраф от 35 тыс. до 50 тыс. руб. | |
| | Юридическое лицо | Штраф от 400 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток | |
| | Индивидуальный предприниматель | | |
| Предусмотренные ч. 1 - 3 ст. 18.15 КоАП РФ нарушения, которые совершены в Москве, Санкт-Петербурге, Московской или Ленинградской области | Гражданин | Штраф от 5 тыс. до 7 тыс. руб. | Часть 4 ст. 18.15, примечание к ст. 18.1 КоАП РФ |
| | Должностное лицо | Штраф от 35 тыс. до 70 тыс. руб. | |
| | Юридическое лицо | Штраф от 400 тыс. до 1 млн руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток | |
| | Индивидуальный предприниматель | | |
| Представление при осуществлении миграционного учета заведомо ложных сведений об иностранце либо подложных документов, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния | Гражданин | Штраф от 2 тыс. до 5 тыс. руб. | Часть 2 ст. 19.27, примечание к ст. 2.4 КоАП РФ |
| | Должностное лицо | Штраф от 35 тыс. до 50 тыс. руб. | |
| | Индивидуальный предприниматель | Штраф от 350 тыс. до 800 тыс. руб. | |
| | Юридическое лицо | | |



Как уволить иностранного гражданина или лицо без гражданства?



Увольнение иностранного работника допускается по любому из общих оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, и оформляется в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ.

Вместе с тем есть ряд особенностей прекращения трудового договора с работником-иностранцем, в том числе специальные основания увольнения таких работников.

| Категория иностранцев | Основания увольнения | Нормы |
|----------------------------|--|-------------------------------|
| Все иностранцы | Приведение численности работников-иностранцев в соответствии с ограничениями на осуществление трудовой деятельности, установленными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ | Пункт 9 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| Временно пребывающие в РФ | 1. Приостановление, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранцев | Пункт 1 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| | 2. Аннулирование разрешения на работу или патента | Пункт 2 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| | 3. Окончание срока действия разрешения на работу или патента | Пункт 5 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| | 4. Окончание срока действия на территории РФ договора (полиса) ДМС либо прекращение действия заключенного работодателем с медорганизацией договора о предоставлении платных медуслуг | Пункт 8 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| | 5. Невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с ч. 2 ст. 327.4 ТК РФ | Пункт 10 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| | 6. Невозможность временного перевода работника в соответствии с ч. 3 ст. 327.4 ТК РФ | Пункт 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| Временно проживающие в РФ | 1. Аннулирование разрешения на временное проживание в РФ | Пункт 3 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| | 2. Окончание срока действия разрешения на временное проживание в РФ | Пункт 6 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| Постоянно проживающие в РФ | 1. Аннулирование вида на жительство в РФ | Пункт 4 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |
| | 2. Окончание срока действия вида на жительство в РФ | Пункт 7 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ |

Сроки прекращения договора при применении определенных оснований увольнения:

Трудовой договор прекращается по истечении одного месяца со дня окончания срока действия (пп. 5 - 8 ч. 1, ч. 2 ст. 327.6 ТК РФ):

- разрешения на работу или патента;
- разрешения на временное проживание в РФ;
- вида на жительство в РФ;
- договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо договора о предоставлении платных медуслуг на территории РФ.

Работодатель обязан предупредить работника-иностранца в письменной форме не позднее чем за три календарных дня до увольнения по ***следующим основаниям (ч. 4 ст. 327.6 ТК РФ):***

- невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с ч. 2 ст. 327.4 ТК РФ (п. 10 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ);
- невозможность временного перевода в соответствии с ч. 3 ст. 327.4 ТК РФ (п. 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ).

В некоторых случаях работодатель обязан выплачивать иностранным работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Например, при увольнении в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, или в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).



Кого коснутся изменения в Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ, вступающие в силу с 05.08.2020 г. ?



Изменения вносятся Федеральным законом от 06.02.2020 N 16-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" в части упрощения порядка трудоустройства в Российской Федерации обучающихся в российских профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования иностранных граждан и лиц без гражданства».

Основная суть данных изменений заключается в следующем. Иностранные граждане, обучающиеся в Российской Федерации по очной форме в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, и работающих в свободное от учебы время, будут иметь право осуществлять трудовую деятельность без получения разрешения на работу (пп.7.1 п.4 ст. 13 Федерального закона № 115).

При этом трудовую деятельность данная категория иностранных граждан сможет осуществлять только в том субъекте РФ, где они проходят обучение (пп. 1 п. 6 ст. 13 Федерального закона № 115).

В случае прекращения обучения трудовой договор подлежит досрочному расторжению (п.8.1. ст. 13 Федерального закона № 115).

Данное пособие разработано при финансовой
поддержке УВКБ ООН

