

Основные требования законодательства при привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства, въехавших на территорию Российской Федерации в порядке, требующем получения визы

Работодатель имеет право привлекать иностранную рабочую силу при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также при наличии у иностранных граждан и лиц без гражданства разрешения на работу. При этом разрешение на привлечение и использование иностранных работников выдается сроком на один год.

Для получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешения на работу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, работодатель представляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел необходимые документы

(исчерпывающий перечень документов, необходимых для оформления разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешения на работу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, круг заявителей, сроки предоставления государственной услуги, представлены на официальном сайте увм.63.мвд.рф в подразделе «Оформление разрешения на работу иностранным гражданам» раздела «Государственные услуги»).

Оформленные на территории иностранных государств официальные документы, копии которых представляются для получения государственной услуги, должны быть легализованы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Документы, составленные на иностранном языке, подлежат переводу на русский язык. Верность перевода и подлинность подписи переводчика должны быть нотариально заверены в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Срок действия документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина, в том числе привлекаемого к трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста, или иностранного гражданина, направляемого для осуществления трудовой деятельности в иностранной коммерческой организации на территории Российской Федерации, должен заканчиваться не ранее чем через полтора года со дня подачи

заявления о выдаче
разрешения на работу.

Решение о выдаче работодателю, заказчику
работ (услуг) разрешения на привлечение и использование
иностраных работников,
или отказе в выдаче указанного разрешения принимается в
течение 30 календарных
дней, со дня поступления документов, необходимых для
предоставления
государственной услуги.

Решение о выдаче разрешения на работу
иностранному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в
порядке, требующем
получения визы, либо об отказе в выдаче разрешения на работу
принимается в
течение 15 рабочих дней со дня приема документов, необходимых
для
предоставления государственной услуги.

Работодатели, привлекающие и использующие
для осуществления трудовой деятельности иностранного
гражданина, обязаны
уведомлять территориальный орган в субъекте Российской
Федерации, на территории
которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую
деятельность, о
заключении/прекращении (расторжении) с данным иностранным
гражданином трудового
договора/гражданско-правового договора на выполнение работ
(оказание услуг) в
срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или
прекращения
(расторжения) соответствующего договора.

Неуведомление или нарушение
установленного порядка и (или) формы уведомления о

заключении/прекращении
(расторжении) трудового/гражданско-правового договора с
иностранном гражданином
влечет наложение административного штрафа на физических лиц в
размере от двух
тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от тридцати
пяти тысяч до
пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от четырехсот
тысяч до восьмисот
тысяч рублей либо административное приостановление
деятельности на срок от
четырнадцати до девяноста суток (ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ).

Работодатели, привлекающие иностранных
граждан в качестве высококвалифицированных специалистов,
обязаны ежеквартально,
не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за
отчетным кварталом,
уведомлять федеральный орган исполнительной власти в сфере
миграции или его
уполномоченный территориальный орган об исполнении
обязательств по выплате
заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным
специалистам.

Неуведомление, нарушение установленного
порядка и (или) формы уведомления работодателем или заказчиком
работ (услуг),
привлекающими высококвалифицированных специалистов, влечет
наложение
административного штрафа на должностных лиц в размере от
тридцати пяти тысяч до
семидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от четырехсот
тысяч до одного
миллиона рублей (ч. 5 ст. 18.15 КоАП РФ).

Помимо мер административного характера в
отношении работодателя может быть принято решение о запрете в

течение двух лет

привлекать иностранных граждан к трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов, в случае если работодатель:

1) не исполнил принятых на себя обязательств перед высококвалифицированным специалистом, установленных в соответствии с Федеральным законом, или обязательств, вытекающих из условий трудового договора, заключенного с высококвалифицированным специалистом, либо им не были соблюдены существенные условия гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенного с высококвалифицированным специалистом;

2) представил в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его уполномоченный территориальный орган поддельные или подложные документы.

В соответствии с Указом № 274 в период с 16.06.2020 по 15.06.2021 работодатели, заказчики работ (услуг), получившие в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников, при условии выполнения установленных ограничений и иных мер, направленных на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения, праве обратиться с заявлением о выдаче (продлении) разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства, прибывшим в РФ в порядке, требующем получения визы. Такое разрешение выдается (продлевается) без учета требований к заявленной цели визита иностранного гражданина

или лица без
гражданства на любой срок до 15.06.2021.

В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 16.03.2020 № 635-р «О временном ограничении въезда в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства и временном приостановлении оформления и выдачи виз и приглашений» ограничения на въезд в РФ не распространяются на лиц, привлекаемых к трудовой деятельности в качестве высококвалифицированных специалистов, включенных в список, направленный в ФСБ России и МВД России федеральным органом, в сфере ведения которого находится организация – работодатель или заказчик работ (услуг).

Проект Постановления
администрации сельского
поселения Александровка [0
внесении изменений в
постановление Администрации
сельского поселения

**Александровка от 02.12.2016
№93 «06 утверждении
муниципальной программы
«Повышение эффективности
муниципального управления в
сельском поселении
Александровка Кинель -
Черкасского района Самарской
области» на 2017-2025 годы»]**

[Проект - Постановления - 0 - внесении - изменений - в - программу - мун.управлениеСкачать](#)

**Проект Решения Собрании
представителей [0 внесении
изменений в решение Собрании
представителей сельского
поселения Александровка
муниципального района Кинель -**

**Черкасский Самарской области
от 22.01.2018г. №1-3 «Об
утверждении положения «Об
оплате труда лиц, замещающих
должности, не являющиеся
должностями муниципальной
службы и осуществляющих
техническое обеспечение
деятельности органов местного
самоуправления сельского
поселения Александровка
муниципального района Кинель-
Черкасский Самарской области
и работников, отнесенных к
техническому персоналу»]**

[Проект - Решения - о - внесении - изменений - оплаты - труда - тех - персоналСкачать](#)

**Постановление № 1 от
12.01.2021г. об утверждении
перечня объектов, находящихся
в собственности сельского
поселения Александровка
муниципального района Кинель-
Черкасский Самарской области,
в отношении которых
планируется заключение
концессионного соглашения**

[Постановление-№-1-от-12.01.2021-001Скачать](#)

**У нас на работе составляли
график отпусков на следующий
год. Коллега заявила, что она
может взять отпуск в любое
время т.к. у нее муж военный**

И СЫН — ШКОЛЬНИК. Действительно ли график отпусков распространяется не на всех?

На вопрос

отвечает исполняющий обязанности прокурора района Владимир Сямуков.

Да, все верно. Статьей 123

Трудового кодекса РФ, установлено, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Однако отдельным категориям работников в определенных случаях ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

К примеру мужчины, супруги которых находятся в отпуске по беременности и родам, вправе независимо от графика, взять отпуск в период декретного отпуска супруги.

Супруги военнослужащих (независимо от пола) вправе взять отпуск одновременно с отпуском супруга.

Беременные и женщины,

имеющие малолетних детей вправе уйти в отпуск перед декретным отпуском, сразу после него либо после отпуска по уходу за ребенком.

У меня трое детей, могу ли я тоже взять отпуск в удобное время?

Да, можете. Законодателем установлена ограниченная категория работников, имеющих право взять отпуск в любое удобное для них время, а именно: несовершеннолетние, многодетные родители, если старший ребенок не достиг возраста 12 лет, родители ребенка-инвалида до 18 лет, лица, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», лица, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы, ветераны боевых действий, граждане, удостоенные званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, Героя Социалистического Труда, Героя Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы.

А если работодатель не захочет отпускать меня в отпуск в тот период, который мне подходит, как быть?

За защитой своих прав Вы можете обратиться в трудовую инспекцию, суд, а также в

прокуратуру.