

АГЕНТСТВО МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ



ИНФОРМАЦИОННЫЕ И СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ПРИВЛЕКАЮЩИХ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Владивосток
2025

МИГРАЦИОННАЯ СИТУАЦИЯ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

Международные миграционные процессы играют важную роль в экономике нашей страны, оказывая влияние на социально-экономическое развитие и рынки трудовых ресурсов. Приморский край в настоящее время является одним из наиболее динамично развивающихся регионов Дальнего Востока с высоким потенциалом для дальнейшего экономического роста, в том числе благодаря близости к странам Азиатско-Тихоокеанского региона и наличию морских портов.

При этом одной из основных проблем социально-экономического развития региона является нехватка трудовых ресурсов, обусловленная, в первую очередь, устойчивой тенденцией снижения численности постоянного населения.

В складывающейся ситуации трудовая миграция иностранных граждан является фактором, оказывающим позитивное влияние на состояние экономики Приморского края и позволяющим сохранить внутренний рынок труда региона.

В целом, миграция носит противоречивый характер, оказывая, с одной стороны, положительное влияние на экономику, а с другой – несет серьезные культурные риски, связанные со сменой этнического состава населения и ростом культурных противоречий между мигрантами и коренным населением. В настоящее время значительную долю прибывающих в регион иностранных граждан составляют выходцы из стран Центральной Азии, которые претендуют на неквалифицированную работу, имеют низкий уровень образования и культуры, не стремятся изучить русский язык и приобщаться к местным нормам поведения.

В целях недопущения формирования негативных тенденций в миграционной сфере в Приморском крае реализуется государственная миграционная политика, учитывающая текущие и перспективные потребности региона в кадрах, необходимость приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации. Для предотвращения конфликтных ситуаций государство реализует мероприятия по социальной адаптации мигрантов и их интеграции в принимающее общество, в том числе с привлечением работодателей с использованием лекционного материала «Содействие адаптации трудящихся-мигрантов, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, а также для граждан государств-участников ЕАЭС», подготовленного Федеральным агентством по делам национальностей России.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

Иностранный гражданин – физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства.

Лицо без гражданства – физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства.

Разрешение на временное проживание (РВП) – подтверждение права иностранного гражданина или лица без гражданства временно проживать в Российской Федерации до получения вида на жительство.

Вид на жительство (ВНЖ) – документ, выданный иностранному гражданину или лицу без гражданства в подтверждение их права на постоянное проживание в Российской Федерации, а также их права на свободный выезд из Российской Федерации и въезд в Российскую Федерацию. Вид на жительство, выданный лицу без гражданства, является одновременно и документом, удостоверяющим его личность. Вид на жительство не может быть выдан в форме электронного документа.

Трудовая деятельность иностранного гражданина – работа иностранного гражданина в Российской Федерации на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг).

Разрешение на работу – документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, и других категорий иностранных граждан в случаях, предусмотренных законодательством, на временное осуществление на территории Российской Федерации трудовой деятельности.

Патент – документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, за исключением отдельных категорий иностранных граждан в случаях, предусмотренных законодательством, на временное осуществление на территории субъекта Российской Федерации трудовой деятельности.

Иностранный работник – иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность.

Режим высылки – правовой режим в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства, находящихся в Российской Федерации, но не имеющих законных оснований для пребывания (проживания) в Российской Федерации, в целях обеспечения их выезда из Российской Федерации или приобретения ими

законных оснований для пребывания (проживания) в Российской Федерации, предусматривающий установление в отношении таких лиц ограничений отдельных прав и свобод, применение мер федерального государственного контроля (надзора) в сфере миграции.

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

Основу правового регулирования труда иностранных граждан составляют Трудовой кодекс Российской Федерации¹ и Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»².

Статьей 11 ТК РФ установлено: «На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации».

Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, определены в главе 50.1 ТК РФ.

За защитой нарушенных трудовых прав работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, вправе обратиться в суд, а также в государственную инспекцию труда в соответствующем субъекте Российской Федерации. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства работодателями на территории Приморского края осуществляет Государственная инспекция труда в Приморском крае (г. Владивосток, ул. Пологая, д. 68).

Иностранные граждане могут въезжать в Российскую Федерацию на основании визы или в безвизовом порядке. Их правовой статус при осуществлении трудовой деятельности зависит от режима пребывания (проживания) в Российской Федерации и порядка въезда на территорию Российской Федерации.

В зависимости от **режима пребывания (проживания)** иностранных граждан можно разделить на следующие категории:

¹ Далее – ТК РФ.

² Далее – Федеральный закон № 115-ФЗ.

- **временно пребывающий** в Российской Федерации иностранный гражданин - лицо, прибывшее в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее ВНЖ или РВП;

- **временно проживающий** в Российской Федерации иностранный гражданин - лицо, получившее РВП;

- постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин - лицо, получившее ВНЖ.

Иностранцы из визовых стран работают на территории Российской Федерации **на основании разрешения на работу и рабочей визы**, а у работодателя обязательно должно быть разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

Работодатели, которые принимают на работу высококвалифицированных специалистов оформляют иностранному гражданину только разрешение на работу без оформления разрешения на привлечение и использование.

Иностранцы, которые прибыли в Российскую Федерацию **без визы, могут работать на основании патента** (граждане Азербайджана, Таджикистана, Узбекистана, Молдавии) **либо на основании трудового договора** (граждане Евразийского экономического союза³: Армения, Киргизия, Казахстан, Белоруссия). Для них работодателю не нужно оформлять разрешение на работу.

Патент и разрешение на работу не нужны иностранным гражданам, которые:

- постоянно или временно проживают в Российской Федерации;
- являются участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;

- обучаются в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и научных организациях и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

- обучаются в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и научных организациях и работающих в свободное от учебы время в этих образовательных и научных организациях, хозяйственных обществах или хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными

³ Далее - ЕАЭС.

образовательными организациями высшего образования и бюджетными или автономными научными организациями, в которых они обучаются;

– обучаются в Российской Федерации по очной форме в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования или научных организациях по образовательной программе среднего профессионального образования, программе бакалавриата, программе специалитета, программе магистратуры, программе ординатуры, программе ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и работающих в свободное от учебы время.

Полный перечень оснований приема иностранного гражданина на работу без оформления им разрешения на работу или патента приведен в статье 13 Федерального закона № 115-ФЗ.

Медицинское освидетельствование иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации.

Иностранные граждане осуществляющие трудовую деятельность на территории Российской Федерации, обязаны пройти медицинское освидетельствование на наличие или отсутствие факта употребления ими наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, предусмотренных перечнем, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, и заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции). Сроки прохождения медицинского освидетельствования и предоставление медицинских документов в подразделение по вопросам миграции зависит от цели, указанной (в миграционной карта) иностранцем при въезде:

– прибывшие в Российскую Федерацию в целях, не связанных с осуществлением трудовой деятельности – **в течении тридцати календарных дней со дня заключения трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с работодателем или заказчиком работ (услуг), но не позднее девяноста календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию;**

– прибывшие в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности – **в течение тридцати календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию.**

Дактилоскопическая регистрация и фотографирование иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации.

Иностранные граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографированию **в течение тридцати календарных дней со дня въезда** в Российскую Федерацию либо при обращении с заявлением об оформлении патента или при получении разрешения на работу в соответствии с пунктом 4.6 статьи 13 настоящего Федерального закона.

Иностранные граждане, имеющие право на осуществление трудовой деятельности в Российской Федерации без разрешения на работу или патента при изменении цели визита в Российскую Федерацию подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографированию **в течение тридцати календарных дней со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора** на выполнение работ (оказание услуг) с работодателем или заказчиком работ (услуг), но не позднее девяноста календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию.

Иностранные граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в целях, не связанных с осуществлением трудовой деятельности, при изменении цели визита в Российскую Федерацию подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографированию **при подаче заявления о выдаче патента**, если осуществление трудовой деятельности таким лицам разрешается в соответствии с настоящим Федеральным законом при условии получения ими патента.

Подтверждение иностранными гражданами владения русским языком, знания истории России и основ законодательства Российской Федерации

Иностранный гражданин в целях получения разрешения на работу либо патента обязан подтвердить владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации сертификатом о владении русским языком, знании истории России и основ законодательства Российской Федерации на уровне, соответствующем цели получения разрешения на работу или патента (срок действия документа – 3 года) либо иным документом об образовании, предусмотренным законодательством (документом государственного образца об образовании (на уровне не ниже основного общего образования), выданным образовательным учреждением на территории государства, входившего в состав СССР, до 1 сентября 1991 года; документом об образовании и (или) о квалификации, выданным лицам, успешно прошедшим

государственную итоговую аттестацию на территории Российской Федерации с 1 сентября 1991 года; решением о признании носителем русского языка, принятым до 26 октября 2023 года комиссией федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или его территориального органа по признанию иностранного гражданина или лица без гражданства носителем русского языка).

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА С ВИДОМ НА ЖИТЕЛЬСТВО ИЛИ РАЗРЕШЕНИЕМ НА ВРЕМЕННОЕ ПРОЖИВАНИЕ

Иностранцы, получившие разрешение на временное проживание (РВП) или разрешение на временное проживание в целях получения образования (РВПО) **работают в Российской Федерации без оформления разрешений на работу или патента.** Работодателю никаких разрешительных документов не требуется. При этом трудовую деятельность они могут осуществлять только на территории субъекта (региона) где оформлено РВП, иностранный гражданин с РВП не может работать вахтовым методом в другом регионе.

РВП подтверждает право иностранного гражданина или лица без гражданства временно проживать на территории Российской Федерации три года. Разрешение оформляется либо в виде отметки в паспорте иностранного гражданина или лица без гражданства, либо в виде отдельного документа.

РВПО может получить иностранный гражданин, проходящий обучение на очной форме программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или программы подготовки научных, научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в государственной образовательной или государственной научной организации. РВПО выдается на срок обучения плюс 180 календарных дней после его окончания.

Иностранному гражданину с видом на жительство (ВНЖ) для осуществления трудовой деятельности **не требуется разрешение на работу или патент.** Работодателю никаких разрешительных документов не требуется. Иностранец с ВНЖ может осуществлять трудовую деятельность на всей территории Российской Федерации и может работать вахтовым методом.

ВНЖ выдается бессрочно всем, за исключением: лиц без гражданства (10 лет), высококвалифицированному специалисту и членам его семьи (на срок действия разрешения на работу).

Полный перечень оснований получения РВП, РВПО и ВНЖ иностранными гражданами определен статьями 6, 6.2 и 8 Федерального закона № 115-ФЗ.

ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

При заключении трудового договора иностранный гражданин предоставляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, признаваемый в Российской Федерации в этом качестве;
- трудовую книжку образца Российской Федерации (если такой нет работодатель обязан ее завести, в настоящее время – в электронном виде);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (при наличии);
- ИНН;
- дополнительно, если предусмотрено законом – документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки), справка об отсутствии судимости и др.

Иностранное образование и (или) иностранная квалификация должны быть официально признаны в Российской Федерации. Документы об иностранном образовании и (или) иностранной квалификации, признаваемые в России, должны быть в установленном законодательством Российской Федерации порядке легализованы и переведены на русский язык, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации. В России признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями (учреждениями образования, организациями в сфере образования) Беларуси, Казахстана, Армении, Киргизии, без проведения установленных законодательством Российской Федерации процедур признания документов об образовании.

Исключение составляют случаи, когда названные граждане претендуют на занятие педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью в Российской Федерации. Для допуска к таким видам деятельности необходимо пройти установленную законодательством Российской Федерации процедуру признания документов об образовании, выданных в упомянутых государствах.

Работодатель вправе запрашивать нотариально заверенный перевод на русский язык документов об образовании, а также для верификации этих

документов направлять запросы, в том числе путем обращения к информационным базам данных, в образовательные организации (учреждения образования, организации в сфере образования), которые выдали документы и получать соответствующие ответы.

– договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, 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 Российской Федерации (при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства) (в т.ч. для граждан Беларуси, Казахстана, Армении, Киргизии).

– разрешение на работу (патент) может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если такой трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся непосредственно в трудовой договор.

– РВП в Российской Федерации (при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства).

– ВНЖ в Российской Федерации (при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства).

Между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ – срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на 5 лет. Содержание трудового договора подробно описывает статья 57 ТК.

Работодателю необходимо заключить трудовой договор и направить уведомление в МВД.

С 2025 года вступили в силу важные изменения в миграционном законодательстве нашей страны – введение режима высылки и внесение иностранных граждан в реестр контролируемых лиц. В этой связи перед

приемом на работу рекомендуется проверять иностранных граждан по указанной информационной системе (через интерактивную форму на официальном сайте МВД России <https://мвд.пф/рkl> и на портале Госуслуг https://www.gosuslugi.ru/655781/1/form?_id=1738678916003) для выявления лиц, находящихся в Российской Федерации с нарушением действующего миграционного законодательства.

ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

Правительство Российской Федерации ежегодно устанавливает **допустимую долю иностранных работников** в различных отраслях экономики. На 2025 год допустимая доля таких работников установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 16.12.2024 № 1796⁴

Действие Постановления № 1796 **распространяется на иностранных работников, прибывших в Российскую Федерацию без визы и осуществляющих трудовую деятельность на основании патента, а также иностранцев из визовых стран, работающих на основании разрешений на работу и рабочей визы.** Исключение составляют иностранные граждане, имеющие РВП или ВНЖ, а также являющиеся гражданами государств – членов ЕАЭС (граждане Армении, Беларуси, Казахстана, Киргизии) либо высококвалифицированные специалисты.

Согласно пункту 38 Постановления № 1796 все хозяйствующие субъекты в срок до 1 января 2025 года должны были привести численность используемых иностранных работников в соответствие с постановлением, руководствуясь требованиями трудового законодательства Российской Федерации. Основания прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, в целях соблюдения требований, установленных постановлением, предусмотрены пунктом 9 части 1 статьи 327.6 ТК РФ.

В случае если работодатель заявил при государственной регистрации вид деятельности, указанный в Постановлении № 1796, в том числе, в качестве дополнительного вида деятельности, то действие Постановления № 1796 распространяется на такого работодателя.

Для привлечения к трудовой деятельности иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, работодателям требуется получить квоту на выдачу иностранным гражданам разрешений

⁴ Далее – Постановление № 1796.

на работу. Указанная деятельность регламентируется приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.01.2014 года № 27н «Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников», при приеме заявок о потребности на привлечение иностранной рабочей силы.

Заявки оформляются работодателями в автоматизированном информационном комплексе «Миграционные квоты» (www.migrakvota.gov.ru) и предоставляются в агентство миграционной политики Приморского края на бумажном носителе с проставлением подписи руководителя организации (индивидуального предпринимателя) и печати (при наличии).

Более подробные рекомендации и иная справочная информация для работодателей размещена на официальном сайте агентства (<https://primorsky.ru/authorities/executive-agencies/agencies/migration>).

Перечень профессий (специальностей, должностей) для привлечения иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, на 2025 год утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2024 № 680. На 2025 год для Приморского края квота на привлечение иностранных работников составляет 8 640 (в редакции Постановления Минтруда от 01 июля 2025 г. № 413).

Указанные ограничения не распространяются на привлечение иностранных граждан **квалифицированных специалистов**, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности) в соответствии с перечнем, установленным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.05.2023 № 459н. **Необходимости получения квот на привлечение иностранных работников этих специальностей нет.**

В целях приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации Губернатором Приморского края ежегодно (с 2020 года) устанавливается **запрет** на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории субъекта Российской Федерации, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность **на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности**. В настоящее время в регионе действует запрет на привлечение в 2025 году хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Приморского края, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по 36 видам экономической деятельности, утвержденный постановлением Губернатора Приморского края от 16.12.2024 г. № 92-пг.

В патенте, выдаваемом на территории Приморского края иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, за исключением отдельных категорий иностранных граждан, **указывается наименование профессии** (специальность, вид трудовой деятельности) (Постановление Губернатора Приморского края от 12.12.2014 г. № 88-пг).

Кроме того, законодательством определено особое отношение иностранных граждан к отдельным видам деятельности:

- иностранный гражданин не имеет права быть принятым на работу на объекты, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации (перечень таких объектов утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.10.2002 № 755)

- иностранный гражданин не имеет права заниматься иной деятельностью и замещать иные должности, допуск иностранных граждан к которым ограничен федеральным законом;

- заниматься иной деятельностью и замещать иные должности, допуск иностранных граждан к которым ограничен федеральным законом;

- порядок замещения иностранными гражданами руководящих должностей в организациях, в уставном капитале которых более пятидесяти процентов акций или долей принадлежит Российской Федерации, устанавливается Правительством Российской Федерации;

- замещать должность главного бухгалтера или иного должностного лица, на которое возлагается ведение бухгалтерского учета, может иностранный гражданин, временно или постоянно проживающий в Российской Федерации и соответствующий требованиям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

УВЕДОМЛЕНИЯ, НАПРАВЛЯЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ В УПРАВЛЕНИЕ ПО ВОПРОСАМ МИГРАЦИИ УМВД РОССИИ ПО ПРИМОРСКОМУ КРАЮ

При приеме иностранного гражданина или лиц без гражданства на работу, при заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), а также при увольнении иностранного гражданина, работодатель обязан направить соответствующее уведомление. **Срок уведомления – не позднее трех рабочих дней** с даты заключения или прекращения (расторжения) договора.

Обязанность уведомить территориальный орган МВД России о привлечении к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного

гражданина возникает **и в том случае, когда трудовой договор с работником не оформлен в письменной форме**. Трехдневный срок в таком случае отсчитывается с момента фактического допуска к работе.

Специальные **формы и порядок подачи уведомления** о заключении и прекращении (расторжении) трудовых договоров с иностранцами установлены Приказом МВД России от 30.07.2020 № 536.

Работодателями чаще всего заполняется приложение № 7 (уведомление о заключении трудового договора), № 8 (о прекращении (расторжении) трудового договора), № 5 (об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) иностранным гражданам (лицам без гражданства) – высококвалифицированным специалистам). Уведомления о заключении и прекращении трудового договора могут быть представлены на бумажном носителе непосредственно в территориальный орган на региональном уровне, направлены заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении и описью вложения либо в электронной форме с использованием информационно - телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет, включая федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)». При направлении уведомлений о заключении и прекращении трудового договора в электронной форме используется усиленная квалифицированная электронная подпись.

Уведомление об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) иностранным гражданам (лицам без гражданства) – высококвалифицированным специалистам направляется ежеквартально не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за отчетным кварталом

ОСНОВАНИЯ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ

Наряду с общими случаями, указанными в статье 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае (статьи 327.5 327.6 ТК РФ):

- приостановления действия, окончания срока действия, аннулирования разрешения на привлечение и использование иностранных работников (в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства);
- окончания срока действия либо аннулирования разрешения на работу или патента (в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства);

- окончания срока действия РВП в Российской Федерации, РВПО, либо его аннулирование (в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства);
- окончания срока действия ВНЖ в Российской Федерации, либо его аннулирование (в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства);
- окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме (в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства);
- приведения численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства.

МИГРАЦИОННЫЙ УЧЕТ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

Если помещение для проживания предоставил работодатель (служебную квартиру, подсобное помещение и др.), то **учет оформляет работодатель.**

Иностранный гражданин может быть поставлен на учет по месту пребывания по адресу организации, если он одновременно:

- 1.) **осуществляет в такой организации трудовую или иную не запрещенную законодательством Российской Федерации деятельность;**
- 2.) **проживает по адресу данной организации или в помещении данной организации, не имеющем адресных данных, в том числе временном (вагончик, бытовка, хозяйственное помещение и пр.)**

Постановка иностранных работников на миграционный учет по адресу организации при их фактическом проживании в жилых помещениях, принадлежащих физическим лицам, является нарушением законодательства Российской Федерации о миграционном учете.

В части постановки иностранных работников на миграционный учет организациями, которые привлекают иностранную рабочую силу и осуществляют

свою деятельность по договорам подряда (субподряда) либо договорам возмездного оказания услуг, необходимо учитывать следующее:

– в случае, **если** трудовой или гражданско-правовой договор заключается иностранным гражданином с **организацией-заказчиком** и **помещение** для фактического проживания **предоставляется** данной организацией, то **уведомление о прибытии** иностранного гражданина должно быть представлено в орган миграционного учета **организацией-заказчиком**;

– в случае, **если** трудовой или гражданско-правовой договор заключается иностранным гражданином с **организацией-исполнителем** и **помещение** для фактического проживания **предоставляется** данной организацией, то **уведомление о прибытии** иностранного гражданина должно быть представлено в орган миграционного учета **организацией-исполнителем**;

– в случае, **если** трудовой или гражданско-правовой договор заключается иностранным гражданином с **организацией-заказчиком**, **однако** **помещение** для фактического проживания **предоставлено** иностранному гражданину **организацией-исполнителем**, то **уведомление о прибытии** иностранного гражданина должно быть представлено в орган миграционного учета **организацией-исполнителем**.

Постановка иностранного **работника** на **учет** по месту пребывания по адресу организации осуществляется на основании уведомления о прибытии иностранного гражданина в место пребывания.

Уведомление о прибытии иностранного гражданина в место пребывания представляется в орган миграционного учета в течение **7 рабочих дней** со дня его прибытия в место пребывания, либо со дня получения временного удостоверения личности лица без гражданства в Российской Федерации.

Уведомление о прибытии иностранного гражданина в место пребывания предоставляется в орган миграционного учета в течение **1 рабочего дня**, следующего за днем прибытия иностранного гражданина, если он осуществляет трудовую деятельность в условиях работы вахтовым методом в организации и ставится на учет по адресу организации.

При этом определены сроки пребывания иностранных граждан в Российской Федерации, в течении которых они могут находиться в стране **без постановки на миграционный учет**:

граждане Таджикистана и Узбекистана – в течение 15 дней с даты въезда в Россию;

граждане (Армении, Казахстана, Киргизии и члены их семей – в течение 30 дней с даты въезда на территорию Российской Федерации (Договор

о ЕАЭС). Срок временного пребывания (проживания) иностранных граждан и членов их семей, прибывших из этих стран, определяется сроком действия трудового либо гражданско-правового договора, заключенного трудящимся государства-члена ЕАЭС с работодателем;

граждане Белоруссии – в течение 90 дней с даты въезда в Российскую Федерацию;

иностранцы граждане – участники Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, находящихся за рубежом, и члены их семей – в течение 30 дней с даты прибытия в место пребывания.

Уведомление о прибытии представляется (направляется) ответственным лицом организации, в уведомлении о прибытии указываются следующие сведения об ответственном лице организации:

- фамилия, имя, отчество ответственного лица организации;
- вид и реквизиты (серия, номер, дата выдачи, срок действия) документа, удостоверяющего личность ответственного лица организации;
- адрес места жительства ответственного лица организации;
- наименование организации;
- адрес организации;
- идентификационный налоговый номер организации;
- наименование и реквизиты документа, подтверждающего право пользования жилым или иным помещением, предоставляемым для фактического проживания иностранному гражданину.

В случае подачи уведомления о прибытии организацией к такому уведомлению прилагаются:

- копии всех страниц документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина, которые содержат информацию о данном иностранном гражданине и (или) имеют отметки о пересечении Государственной границы Российской Федерации либо иного иностранного государства;
- копия миграционной карты иностранного гражданина (за исключением случаев освобождения иностранного гражданина от обязанностей по заполнению миграционной карты в соответствии с международным договором Российской Федерации, а также случаи получения лицом без гражданства временного удостоверения личности лица без гражданства в Российской Федерации);
- копия трудового или гражданско-правового договора иностранного гражданина с организацией или копия иного документа, подтверждающего осуществление иностранным гражданином в данной организации трудовой

или иной не запрещенной законодательством Российской Федерации деятельности;

- письмо руководителя либо иного уполномоченного должностного лица организации, подпись которого скрепляется печатью организации (при ее наличии), в орган миграционного учета о фактическом проживании иностранного гражданина в помещении данной организации, не имеющем адресных данных (в строении, сооружении), в том числе временном;

- копия документа, подтверждающего полномочия ответственного лица организации.

При этом в уведомлении о прибытии указывается не только адрес организации, по которому будет осуществлена постановка иностранного гражданина на учет по месту пребывания, но также и адрес фактического места нахождения такого иностранного гражданина.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

Иностранцы граждане в период пребывания на территории Российской Федерации **обязательно должны иметь страховой медицинский полис!**

Полис медицинского страхования должен быть у иностранного гражданина с первого дня пребывания в РФ.

Требование об обязательном наличии у иностранного гражданина в период пребывания в Российской Федерации также содержит основной нормативный правовой документ, регламентирующие пребывание и правовой статус иностранных граждан в Российской Федерации. Так, в соответствии с п.5.1. ст. 5 Федерального закона от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» **временно пребывающий** в Российской Федерации иностранный гражданин **обязан иметь действующий** на территории Российской Федерации **договор (полис) добровольного медицинского страхования**, заключенный со страховой организацией или с иностранной страховой организацией, имеющими право в соответствии со страховым законодательством на осуществление в Российской Федерации добровольного медицинского страхования, либо договор о предоставлении платных медицинских услуг, заключенный с медицинской организацией, находящейся в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин намеревается осуществлять трудовую деятельность, либо полис обязательного медицинского

страхования в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации об обязательном медицинском страховании.

Согласно статьи 32 Федерального закона № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами должен осуществляться производственный контроль, в том числе за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в процессе производства, хранения, транспортировки и реализации продукции, выполнения работ и оказания услуг, а также условиями труда в целях обеспечения безопасности и (или) безвредности для человека и среды обитания таких продукции, работ и услуг.

В соответствии с частью 1 статьи 30 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» работодатель осуществляет профилактику инфекционных заболеваний, в том числе в рамках программы иммунопрофилактики инфекционных болезней в соответствии с национальным календарем профилактических прививок и календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям (утверждены Приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 № 825 утвержден Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (сельскохозяйственные, гидромелиоративные, строительные работы, работы по лесозаготовке, расчистке и благоустройству леса, зон оздоровления и отдыха населения на территориях, неблагоприятных по инфекциям, общим для человека и животных и другие)

По календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям в Приморском крае проводятся прививки против клещевого вирусного энцефалита, брюшного тифа, вирусного гепатита А, шигеллез. Определена категория граждан, подлежащих обязательной вакцинации (лица, проживающие на эндемичных по клещевому вирусному энцефалиту, занятые в сфере коммунального благоустройства, занятые в сфере общественного питания и коммунального благоустройства и другие).

Согласно статьи 5 пункта 2 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» **отсутствие профилактических прививок**, в том числе, **влечет** отказ в приеме граждан на

работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями

За несоблюдение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, предусмотрена административная ответственность в соответствии со статьей 6.3 КоАП РФ «Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения» в виде административных штрафов в размере до 20 тыс. рублей или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Статья 18.9 КоАП РФ

Часть 1. Нарушение приглашающей или принимающей стороной либо должностным лицом юридического лица, обеспечивающего обслуживание иностранного гражданина или лица без гражданства либо выполняющего обязанности, связанные с соблюдением условий пребывания в Российской Федерации или транзитного проезда через территорию Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства, установленного порядка оформления документов на право пребывания иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации, их проживания, передвижения, изменения места пребывания или жительства в Российской Федерации и выезда за ее пределы, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.

Часть 2. Непринятие приглашающей стороной установленных мер по обеспечению соблюдения приглашенным иностранным гражданином или лицом без гражданства режима пребывания (проживания) в Российской Федерации в части соответствия заявленной ими цели въезда в Российскую Федерацию фактически осуществляемой в период пребывания (проживания) в Российской Федерации деятельности или рода занятий либо непринятие приглашающей стороной установленных мер по обеспечению своевременного выезда приглашенного иностранного гражданина или лица без гражданства за пределы Российской Федерации по истечении определенного срока их пребывания в Российской Федерации влечет наложение административного штрафа

на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц – от сорока пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.

Часть 3. Предоставление жилого помещения или транспортного средства либо оказание иных услуг иностранному гражданину или лицу без гражданства, находящимся в Российской Федерации с нарушением установленного порядка или правил транзитного проезда через ее территорию, а равно оказание иностранному гражданину, включенному в реестр контролируемых лиц, предусмотренный законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, услуг, предоставление которых запрещается (ограничивается) в соответствии с законодательством Российской Федерации, влечет наложение административного штрафа на граждан 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 пятисот тысяч рублей.

Часть 4. Неисполнение принимающей стороной обязанностей в связи с осуществлением миграционного учета, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц – от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.

Часть 5. Непринятие приглашающей стороной мер по материальному, медицинскому и жилищному обеспечению приглашенного иностранного гражданина или лица без гражданства в период его пребывания в Российской Федерации влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.

Часть 6. Предоставление приглашающей стороной заведомо ложных сведений о цели пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства при оформлении документов для въезда в Российскую Федерацию указанного иностранного гражданина или лица без гражданства, (за исключением случаев, предусмотренных частями 3 и 4 статьи 19.23 КоАП РФ), влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.

Примечание. Административная ответственность, установленная настоящей статьей, наступает в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности.

Статья 18.15 КоАП РФ

Часть 1. Привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства при отсутствии у этих иностранного гражданина или лица без гражданства разрешения на работу либо патента, если такие разрешение либо патент требуются в соответствии с федеральным законом, либо привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, если разрешение на работу или патент содержит сведения о профессии (специальности, должности, виде трудовой деятельности), либо привлечение иностранного гражданина или лица без гражданства к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину или лицу без гражданства выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Часть 2. Привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если такое разрешение требуется в соответствии с федеральным законом, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Часть 3. Неуведомление или нарушение установленного 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 требуется в соответствии с федеральным законом, влечет наложение административного штрафа на граждан 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.

В случае незаконного привлечения к трудовой деятельности двух и более иностранных граждан административная ответственность наступает в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности.

Статья 18.16 КоАП РФ Нарушение правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на розничных рынках, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц – от сорока пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от трехсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток; на юридических лиц – от четырехсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Статья 18.17 КоАП РФ

Часть 1. 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, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от сорока пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от восьмисот тысяч до одного миллиона рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Статья 19.27 КоАП РФ

Часть 2. Представление при осуществлении миграционного учета заведомо ложных сведений об иностранном гражданине или о лице без гражданства либо подложных документов принимающей стороной, за исключением случаев, предусмотренных частями 3 и 4 статьи 19.23 КоАП РФ, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от тридцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч

рублей; на юридических лиц - от трехсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей.

Справочно: В случае привлечении иностранных работников без разрешительных документов, действия работодателя могут попадать под признаки состава преступления, предусмотренного статьей 322.1 УК РФ «Организация незаконной миграции».

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА

Статья 18.10 КоАП РФ

Часть 1. Осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации без разрешения на работу либо патента, если такие разрешение либо патент требуются в соответствии с федеральным законом, либо осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, если разрешение на работу или патент содержит сведения о профессии (специальности, должности, виде трудовой деятельности), либо осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание, влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового.

Статья 18.17 КоАП РФ

Часть 2. Несоблюдение иностранным гражданином или лицом без гражданства установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства ограничений на осуществление отдельных видов деятельности влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового.

АДАПТАЦИЯ И ИНТЕГРАЦИЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН.

Миграция как сложный социальный процесс всегда связана с взаимным влиянием принимающего общества и сообществ мигрантов. Взаимодействие между местными жителями и мигрантами сопровождается приспособлением мигрантов к новым социальным, культурным, экономическим, правовым условиям

с возможным последующим включением мигрантов в культурную, социальную и экономическую жизнь страны на равноправных с местными жителями основаниях. Процессы приспособления мигрантов к новым условиям и включения в систему общественных отношений называются, соответственно, адаптацией и интеграцией.

Социальная и культурная адаптация (содействие адаптации) иностранных граждан в Российской Федерации представляет собой систему организационных, просветительских, образовательных, воспитательных, трудовых (профессиональных), экономических и иных мер, направленных на обеспечение конструктивного приспособления иностранных граждан к новым для них условиям жизни и общественным отношениям, стимулирующих их правопослушное и культурное поведение в российском обществе, способствующих реализации ими в соответствии с законодательством Российской Федерации своих прав и обязанностей.

Социальная и культурная адаптация (содействие адаптации) осуществляется в целях установления иностранными гражданами социальных отношений, способствующих бесконфликтному проживанию в российском обществе, профилактики их социальной изоляции, а также обеспечения государственной и общественной безопасности.

Для успешной адаптации иностранному гражданину необходимо предоставить:

- доступ к информации: возможность получить корректную информацию о законодательстве страны пребывания, механизмах правовой поддержки, культурных особенностях и нормах поведения, о рабочих местах и вакансиях и т.д.;

- доступ к правовому статусу: возможность получить законный правовой статус (например, оформление патента на работу означает получение иностранным гражданином статуса иностранного работника, поступление в российский вуз – статус иностранного учащегося, постановка на миграционный учет – статус временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина);

- доступ к инфраструктуре: возможность пользоваться транспортной, культурной, экономической инфраструктурой города;

- доступ к ресурсам и услугам: экономическая, правовая, социальная и культурная возможность воспользоваться поддержкой общества, получить необходимые услуги.

Успешная социально-культурная адаптация иностранного гражданина

достигается если он в рамках действующего законодательства, бесконфликтно и самостоятельно при поддержке органов государственной власти, работодателей, общественных организаций может получить информационную поддержку, приобрести законный статус, решить вопросы трудоустройства, эффективно взаимодействовать с местным населением.

В случае успешного прохождения этапа социально-культурной адаптации иностранный гражданин, длительное время находящийся в России, начинает постепенно интегрироваться в местное сообщество. На данном этапе также важна помощь государственных учреждений, общественных организаций местного населения, а также работодателей, что способствует формированию у иностранного гражданина чувства лояльности к стране проживания и принимающему сообществу, местным нормам поведения и законам.

Правовая адаптация.

При привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности на предприятии отвечающему за это сотруднику важно контролировать правильность соблюдения всех предусмотренных законодательством процедур и сбор иностранным работником всех необходимых документов. Требуется сопровождать весь процесс оформления документов от момента въезда иностранного гражданина в Российскую Федерацию до момента его трудоустройства. Если нет возможности централизованно возить группу нанимаемых работников по инстанциям, рекомендуется разработать памятку-инструкцию по посещению иностранным гражданином государственных учреждений с адресами и сроками для прохождения дактилоскопирования, медицинского освидетельствования, сдачи экзаменов по русскому языку и др. Рекомендуется помочь иностранному гражданину правильно заполнить бланки анкет и заявлений на получение разрешительных документов, так как первоначально именно это вызывает у работников самые большие проблемы. Если иностранец трудоустраивается по патенту, важно следить за тем, чтобы он вовремя уплачивал фиксированный авансовый платеж.

Обеспечение жильем, постановка на миграционный учет.

Если у предприятия есть собственный жилой фонд (служебное жильё, общежития) следует, по возможности, заселить иностранного гражданина туда и зарегистрировать по этому адресу. Важно следить, чтобы иностранный гражданин не купил фиктивную регистрацию у посредников, так как при выявлении такого факта, все полученные на основании незаконной регистрации документы будут аннулированы, а мигранту будет грозить наказание.

Поиск жилья и постановка на миграционный учет являются трудной задачей для мигрантов, поэтому работодателю важно помочь своему будущему работнику в решении данных вопросов. Если у предприятия нет собственных жилых помещений, можно помочь ему снять жильё, согласовав с арендодателем соблюдение потенциальным квартиросъемщиком порядка и режима тишины в положенное время.

Социально-бытовая адаптация, сопровождение на предприятии.

Интеграция иностранных граждан невозможна без постоянного взаимодействия с местным населением, формирования позитивных, дружеских взаимоотношений на местном уровне.

Необходимо помочь работникам адаптироваться к жизни в новой для них социальной среде, объяснить правила поведения в общественных местах, нормы общественной морали и этики.

Лучше заранее подготовить и продублировать на родном языке сотрудников информационные памятки с общими требованиями к поведению в общественных местах. Рекомендуется разъяснить работникам, что относится к общественным местам (помещения общего пользования в многоквартирном доме и др.), о запрете в таких местах курения табака, потребления никотиносодержащей продукции или использования кальянов, алкогольной и спиртосодержащей продукции и ответственности за нарушение этих запретов. Акцентируйте внимание на правилах соблюдения общественного порядка и санитарных нормах.

Для помощи сотруднику быстро адаптироваться в компании рекомендуется выделить наставников, таких как, например, сотрудник службы по персоналу или отдела кадров, кто-либо из опытных сотрудников (им может быть другой иностранный работник, давно проживающий в Российской Федерации), бригадиры и др. Такие лица призваны помочь трудовому мигранту познакомиться со всеми ключевыми сотрудниками в организации, понять специфику своего отдела и интегрироваться в рабочий коллектив.

Языковая интеграция в среду.

Главным условием успешной адаптации иностранных граждан в принимающем обществе является знание языка страны пребывания.

Для комфортного пребывания в нашей стране владение трудового-мигранта русским языком должно быть на уровне, позволяющем достаточно легко поддерживать общение с местным населением в разных ситуациях: на работе, в транспорте, в магазине, в поликлинике, в банке, а также вести беседы в полиции. Пока иностранный работник не научится объясняться на русском языке,

ему будет трудно взаимодействовать с коллегами и правильно выполнять даже простейший функционал. Ваша задача – помочь работнику преодолеть языковой барьер и начать понимать речь, надписи, инструкции.

Необходимо сделать распечатки с инфографикой или электронные аналоги, где слева будет текст на русском языке, а справа он будет продублирован на родном языке сотрудника. Также можно сделать собственные корпоративные разговорники с набором важных терминов, вопросов, ответов. Это поможет иностранцу быстрее научиться задавать вопросы о происходящем вокруг и понимать ответы.

Полезно дублировать важные письменные распоряжения, предостережения и инструкции на родном языке сотрудника, особенно если это связано с техникой безопасности.

Культурная адаптация.

Иностранцы – носители своей культуры и навсегда останутся таковыми. Растет доля трудовых мигрантов из сельской местности, плохо знакомых с ценностями городской культуры и городским образом жизни. В странах происхождения иностранных граждан возрастает роль религии и норм традиционной культуры, подразумевающих иные поведенческие стереотипы, нежели принятые в России.

Но работая в России, им будет полезно познакомиться с местными культурными традициями, ценностями, стереотипами и нормами поведения людей. Насколько быстро он привыкнет к культуре, зависит в большой степени от уровня толерантности в компании, в которой человек работает.

Работников компании следует заранее настроить, что они будут работать вместе с людьми других культурных традиций и нужно быть не просто терпимыми, а помогать коллегам преодолеть различия и найти общее.

Хорошая идея – назначать кураторов для небольших групп иностранных работников. Хотя бы первые месяцы такой человек будет отвечать на вопросы, что принято, а что недопустимо делать публично. Куратор поможет работнику разобраться в конкретных жизненных ситуациях, объяснит, почему россияне в определенный момент поступают так или иначе, подскажет иностранцу, какие фильмы посмотреть, какую музыку послушать, какие картины увидеть, чтобы лучше понять страну и ее жителей.

Профессиональное обучение.

Хорошо зарекомендовавшие себя иностранные граждане должны становиться участниками профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации, реализуемых на предприятии, что будет способствовать их профессиональному росту, вызовет благодарность руководству.

Следование этим советам будет содействовать скорейшей социокультурной адаптации иностранных работников, а также способствовать созданию психологически комфортного климата на предприятии и взаимного доверия между работником и работодателем, что будет являться залогом успешного выполнения производственных задач.

**Основы неформального поведения и общих правил общения в России
(рекомендуется для размещения на информационных стендах
для иностранных работников)**

Соблюдение норм поведения иностранным гражданином считается знаком уважения к культуре и образу жизни, сложившимся в нашей стране.

Нормы поведения, действующие в Приморском крае и Российской Федерации в целом, могут расходиться с нормами поведения, которых придерживаются в стране иностранного гражданина. Но это не является основанием для того, чтобы иностранный гражданин игнорировал нормы поведения, принятые в крае.

Иностраный гражданин не должен навязывать жителям Приморского края нормы поведения, принятые в стране его проживания, и в разговоре с местными жителями требовать признания правильности норм поведения его страны.

Следование предписаниям религиозных, культовых организаций не является обязательным в Приморском крае и Российской Федерации в целом. Активная демонстрация на публике принадлежности к той или иной религиозной, культовой организации, проведение публично ритуалов и обрядов религиозного, культового характера может стать причиной конфликта.

Строго недопустимыми в России являются публичные жертвоприношения животных. За это следует административная ответственность.

Все жители нашей страны в равной степени имеют право на отдых и спокойствие. Иностранные граждане должны придерживаться этих правил при прослушивании музыки, просмотре телевизионных программ, передвижении по улицам населенных пунктов, разговоре по телефону и между собой, особенно в ночное время суток.

В общественных местах в России запрещено курить и распивать алкоголь. Для курения есть специально отведенные места, в которых можно курить, не мешая другим людям (курилки). Для распития алкоголя тоже есть специальные места – кафе, бары, рестораны. Если это делать это в общественных местах, могут выписать штраф на нарушение общественного порядка! Размер штрафа составит от 500 до 3000 рублей.

Во всех городах России, в том числе в Приморском крае, работает система видеокамер «Безопасный город». Она обеспечивает постоянное наблюдение в общественных местах и во дворах жилых домов для сохранения безопасности каждого жителя города. Так что полиции, как правило, не составляет труда достаточно быстро найти нарушителя.

Люди старшего поколения пользуются почетом и уважением. Поэтому иностранный гражданин не должен проявлять неуважение к людям старше его по возрасту.

В русском этикете есть особое правило, за несоблюдение которого человек получает дозу неодобрения и сомнения в его манерах. Это — правило обращения к старшим, незнакомым или вышестоящим по должностям лицам на «Вы». Грубое обращение (даже в устной форме) с окружающими недопустимо.

Если нужно обратиться к человеку, обязательно используют фразы «здравствуйте» и «до свидания». Если нужно спросить у незнакомого человека что-то – «Извините, Вы не могли бы мне помочь?», «Извините, где находится аптека?». После получения помощи принято благодарить, сказав: «Спасибо» или «Благодарю Вас!».

Проявление неуважения иностранного гражданина к окружающим, пренебрежение элементарными санитарными правилами может быть расценено как некультурное поведение.

Согласно части 3 статьи 19 Конституции Российской Федерации мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

В России запрещено многоженство и многомужество. Мужчина или женщина может иметь только одного законного партнера. Браки в России признаются только между мужчиной и женщиной. Однополые браки в стране запрещены, а движение ЛГБТ+ признано экстремистским. Официальным браком в России признается только союз, зарегистрированный в органах ЗАГС. Религиозные браки не считаются официальными.

Нельзя физически прикасаться к незнакомым женщинам и мужчинам (дотрагиваться, обнимать, хватать за руки или за одежду и пр.), демонстрировать повышенное внимание к детям. Такие действия могут быть расценены как домогательство и влекут за собой наказание в виде штрафа или лишения свободы. Женщины в России традиционно носят яркую, иногда открытую одежду, что не является предосудительным и соответствует норме, а неготовности

к знакомствам.

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Наименование организации	Адрес
Управление по вопросам миграции УМВД России по Приморскому краю сайт: https://25.мвд.рф/umvd/ structure/policia/ms	690090 г. Владивосток, ул. Октябрьская, 25
Агентство миграционной политики Приморского края сайт: https://primorsky.ru/authorities/ executive-agencies/agencies/migration/ «Telegram»-канал: https://t.me/Migration_primorsky_ru	690090 г. Владивосток, ул. Алеутская, 45А 8 (423) 220 - 52 - 67 8 (423) 220 - 76 - 23
Филиал по Приморскому краю ФГУП «ПВС» МВД России сайт: https://primors.pvsmvd.ru	690091 г. Владивосток, ул. Стрелковая, 23А 8 (423) 278 - 90 - 94

ОРГАНИЗОВАННЫЙ НАБОР И ПРИВЛЕЧЕНИЕ ГРАЖДАН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ТЕРРИТОРИИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

В рамках «Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 05 апреля 2017 г.» в Приморском крае проводится планомерное внедрение организованного набора иностранной рабочей силы из стран с безвизовым порядком въезда с целью упорядочивания миграционных процессов в регионе, сокращения массового въезда неквалифицированной рабочей силы и формирования условий для российских работодателей, обеспечивающих доступ к трудовым ресурсам из-за рубежа по согласованным заявкам в установленном количестве.

Подробную информацию и консультативную помощь по вопросам трудоустройства иностранных граждан можно получить в Агентстве миграционной политики Приморского края (контакты указаны выше). Также рекомендуем подписаться на «Telegram»-канал https://t.me/Migration_primorsky_ru, на котором размещается актуальная информация по вопросам миграционной политики, изменений российского законодательства, справочные и иные необходимые материалы.