

Изменения в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

г. Москва

26.05.2010г.

19 мая 2010 года Президентом Российской Федерации был подписан Федеральный закон, вносящий изменения в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации.¹

Практически все положения данного закона вступают в силу с 1 июля 2010 года.

По сравнению с ранее действующим порядком изменения коснулись следующих категорий иностранных работников:

- высококвалифицированные специалисты
- сотрудники аккредитованных представительств
- иностранные граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы

Высококвалифицированные специалисты

Вводится новая категория иностранных работников – **«Высококвалифицированные специалисты»** - *иностранец, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в размере двух и более миллионов рублей за период, не превышающий одного года.*

Таким образом, основным критерием для определения *высококвалифицированного специалиста* будет являться заработная плата (вознаграждение), которая должна составлять не менее **2.000.000 рублей в год.**

Для данной категории иностранных работников выделяются **следующие нововведения** (данные правила распространяются как на иностранных граждан, въезжающих в РФ в порядке, требующем оформления визы, так и в безвизовом режиме):

- Не требуется получение квоты на приглашения на въезд и на разрешения на работу

¹Федеральный закон Российской Федерации от 19 мая 2010 г. N 86-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации"

- Работодатель (заказчик работ/услуг) самостоятельно осуществляют оценку компетентности и уровня квалификации иностранных граждан, которых они желают привлечь на работу (*таким образом, более не требуется обязательного предоставления апостилированных дипломов*)
- Не требуется предоставления в центр занятости населения сведений о потребности в работниках
- Не требуется получение Разрешения на привлечение и использование иностранных работников (корпоративное Разрешение на компанию)
- Привлекать высококвалифицированных специалистов вправе только следующие работодатели (заказчики работ/услуг) **при соблюдении двух условий:**
 1. являющиеся
 - Российскими коммерческими организациями
 - Российскими научными организациями
 - Филиалами иностранных юридических лиц, аккредитованных в РФ
 2. в течение двух лет до дня подачи ходатайства о привлечении высококвалифицированных специалистов не подвергавшиеся административному наказанию за незаконное привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан или лиц без гражданства, а также не имеющие на момент подачи такого ходатайства неисполненных постановлений о назначении административного наказания за совершение указанных административных правонарушений
- **срок оформления Разрешения на работу – не более 14 рабочих дней**
- **срок действия Разрешения на работу – не более 3 лет с неоднократным продлением, но в любом случае не более срока действия трудового или гражданско-правового договора**
- **срок действия обыкновенной рабочей визы - не более 3 лет с неоднократным продлением, но в любом случае не более срока действия трудового или гражданско-правового договора**
- Разрешение на работу может быть выдано на **несколько субъектов РФ** (если осуществление трудовой деятельности в нескольких субъектах установлено трудовым или гражданско-правовым договором)
- Обязательное **ежеквартальное уведомление федерального органа исполнительной власти в сфере миграции** в следующих случаях:
 - о выплате заработной платы (вознаграждения)
 - о расторжении трудового или гражданско-правового договора
 - о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью более одного календарного месяца в течение года

- обязательное страхование высококвалифицированного специалиста и членов его семьи (*супруг, дети, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также нетрудоспособные дети, достигшие указанного возраста и находящиеся на иждивении такого высококвалифицированного специалиста*), являющиеся иностранными гражданами, со дня их въезда в РФ по договору **добровольного медицинского страхования**
- **Разрешение на работу** выдается высококвалифицированному специалисту по предъявлении документа, удостоверяющего его личность. **Обязательно личное присутствие иностранного гражданина в УФМС России для получения Разрешения на работу.**
- Обязательно уведомление федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в течение **30 дней** со дня получения Разрешения на работу о **постановке высококвалифицированного специалиста на учет в налоговых органах РФ**
- В случае досрочного расторжения трудового или гражданско-правового договора в высококвалифицированному специалисту дается **30 рабочих дней для поиска другого работодателя** или заказчика работ (услуг) и **получения нового разрешения на работу**. В течение указанного срока разрешение на работу, выданное высококвалифицированному специалисту, а также виза и вид на жительство, выданные такому специалисту и членам его семьи, считаются действительными. Если специалист находит нового работодателя и заключает с ним трудовой или гражданско-правовой договор, то срок действия разрешения на работу, визы и вида на жительство, выданных такому специалисту и членам его семьи, продлевается на период рассмотрения ходатайства, поданного этим работодателем или заказчиком работ (услуг). В случае если высококвалифицированный специалист не заключил трудовой или гражданско-правовой договор с новым работодателем (заказчиком работ/услуг) в течение 30 рабочих дней, то разрешение на работу, а также виза и вид на жительство, выданные такому специалисту и членам его семьи, считаются действительными в течение последующих тридцати рабочих дней со дня истечения вышеуказанного срока. В течение этого периода высококвалифицированный специалист и члены его семьи обязаны выехать из РФ.
- Возможность получения **вида на жительство** для высококвалифицированных специалистов и членов их семей на срок действия трудового или гражданско-правового договора (*при этом требование первоначального пребывания на территории РФ на основании Разрешения на временное проживание в течение 1 года отменяется*)
- **Налоговая ставка в размере 13%** со дня пребывания иностранного работника на территории РФ в качестве высококвалифицированного специалиста

Документы, предоставляемые для оформления Разрешения на работу и приглашения на въезд

Для оформления Разрешения на работу, а также приглашения на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности работодатель (заказчик работ/услуг) представляет в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции **следующие документы**:

- 1) **ходатайство** о привлечении высококвалифицированного специалиста;
- 2) **трудовой договор**(или гражданско-правовой договор) с привлекаемым высококвалифицированным специалистом, вступление в силу которых обусловлено получением данным специалистом разрешения на работу (*таким образом, на данном этапе предоставляется реальный договор со специалистом, а не проект, как было ранее*);
- 3) **письменное обязательство оплатить** (возместить) расходы Российской Федерации, связанные с возможным административным выдворением за пределы РФ или депортацией привлекаемого высококвалифицированного специалиста;
- 4) **копию свидетельства о государственной регистрации юридического лица, либо выписку из государственного реестра филиалов иностранных юридических лиц.**

Сотрудники аккредитованных представительств

Для сотрудников представительств иностранных юридических лиц, аккредитованных на территории РФ, не будет необходимости оформлять Разрешение на привлечение и использование иностранных работников, а также оформлять Разрешения на работу в пределах численности, разрешенной при аккредитации представительств, **на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами Российской Федерации.**

Миграционный учет

Важное изменение коснулось порядка осуществления миграционного учета в отношении всех иностранных граждан, а не только высококвалифицированных специалистов.

С 1 июля 2010 года для компаний не будет необходимости снимать с миграционного учета иностранных граждан, в случае если они выезжают из одного субъекта Российской Федерации в другой субъект менее чем на три дня. Однако, по-прежнему, будет необходимо осуществлять снятие с миграционного учета иностранных граждан, выезжающих в другой субъект Российской Федерации более чем на три дня, либо пересекающих границу Российской Федерации.

Иностранцы граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы

- **Срок разрешения на работу равен:**
 - ✓ сроку временного пребывания
 - ✓ сроку действия трудового или гражданско-правового договора, но не более чем на 1 год
- При выдаче Разрешения на работу **обязательное фотографирование и государственная дактилоскопическая регистрация** (данное положение вступит в силу с 1 января 2013 года; действие данного положения не распространяется на высококвалифицированных специалистов)
- Предоставление трудового или гражданско-правового договора при оформлении Разрешения на работу (при наличии)
- Внесение реквизитов в выданное ранее Разрешение на работу при предоставлении трудового или гражданско-правового договора
- Обязанность внести изменения в разрешение на работу при смене работодателя (заказчика работ/услуг)
- Возможность продления Разрешения на работу при предоставлении нового трудового или гражданско-правового договора
- Возможность продления Разрешения на работу на срок действия Разрешения на временное проживание
- Разрешение на работу продляется без учета квот
- В случае досрочного расторжения трудового или гражданско-правового договора иностранный гражданин вправе в течение 15 рабочих дней заключить новый договор либо обязан выехать из РФ
- Обязанность работодателей (заказчиков работ/услуг) уведомлять УФМС и центр занятости населения:
 - ✓ о заключении трудового или гражданско-правового договора
 - ✓ о расторжении трудового или гражданско-правового договора
 - ✓ о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на срок более 1 календарного месяца в течение года