

Управление трудоустройством иностранных граждан
на примере Общества с ограниченной ответственностью «ИРИСТРОЙ»
(ООО «ИРИСТРОЙ»)
Магистерская диссертация
Пояснительная записка
38.04.03 «Управление персоналом»

Екатеринбург 2021

Задание

РЕФЕРАТ

На выпускную квалификационную работу: «Управление трудоустройством иностранных граждан на примере ООО «ИРИСТРОЙ».

Данная ВКР выполнена на 80 листах (формат А4, шрифт Times New Roman, кегль 14, интерлиньяж 1.5) без учета приложений.

Количество таблиц – 1 (без учета приложений).

Количество рисунков – 5 (без учета приложений).

Ключевые термины: трудоустройство иностранных граждан.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух частей, заключения, библиографического списка, трех приложений.

В теоретической части представлены основные понятия, этапы трудоустройства иностранных граждан, охарактеризован правовой статус иностранного гражданина, представлено социально-правовое регулирование трудоустройства иностранных граждан.

В практической части дана краткая характеристика деятельности и персонала исследуемого предприятия, проведен анализ процесса управления трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ». На основе полученных данных разработаны практические рекомендации по совершенствованию процесса управления трудоустройством иностранных граждан.

В заключении подведены итоги в соответствии с поставленными задачами.

СОДЕРЖАНИЕ

Задание на магистерскую диссертацию	–
РЕФЕРАТ	3
ВВЕДЕНИЕ	5
1 Теоретические аспекты изучения процесса управления трудоустройством иностранных граждан в РФ	9
1.1 Общее представление о процессах "трудоустройство" и "управление трудоустройством" иностранных граждан в РФ.....	9
1.2 Социально-правовое регулирование управления трудоустройством иностранных граждан в РФ.....	19
1.3 Особенности управления трудоустройством иностранных граждан в России	26
2 Практические аспекты управления изучением процесса управления трудоустройством иностранных граждан на примере ООО «ИРИСТРОЙ»	35
2.1 Краткая характеристика деятельности и управления персоналом ООО «ИРИСТРОЙ»	35
2.2 Анализ процесса управления трудоустройства иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ».....	41
2.3 Практические рекомендации по управлению трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ»	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	70
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	74
ПРИЛОЖЕНИЯ	80

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. В настоящее время персонал любой организации является ее ядром, оказывающим влияние на успешность деятельности компании, ее рентабельность и конкурентоспособность. Персонал организации должен соответствовать тем требованиям, которые предъявляются внешней и внутренней средой данной организации. Обусловленные демографическими, социально-психологическими и политико-экономическими факторами экономики и рынка труда России требования к персоналу организаций касаются как качественных (уровня квалификации персонала, наличия у него определенного опыта, уровня производительности труда и т.д.), так и количественных (численности персонала, стоимости труда персонала) характеристик персонала.

В связи с тем, что государство дает возможность организациям привлекать для работы иностранную рабочую силу, в настоящее время в России в некоторых отраслях бизнеса среди работодателей наблюдается повышенный спрос на данную категорию персонала.

Однако трудоустройство иностранных граждан, являющихся категорией персонала с особым правовым статусом, существенно отличается от трудоустройства граждан России и сопровождается различного рода проблемами. Именно поэтому процесс управления трудоустройством иностранных граждан в РФ является очень актуальным.

Степень теоретической разработанности. Основополагающими для данного исследования явились научные работы Анисимовой А.К., Бай Н.Н.[31], Батычко В.Т., Волох В.А. [18], Гагловой Л.А., Киселевым И.А., Шелегиной С.М. и других, рассматривающих правовые аспекты трудовой деятельности иностранных граждан в России.

Психологические аспекты проблемы трудоустройства иностранных граждан в России рассмотрены такими авторами как: Письменная Е.Е. [16], Плюгина И.В. [43-48], Сувалова Т.В., Гаспарович Е.О., Котова Е.М. и другие.

Наблюдается **противоречие** между актуальностью исследования данного вопроса и недостаточной степенью теоретической разработанности темы трудоустройства иностранных граждан в российских компаниях в трудах отечественных ученых и практиков. Наибольший вес научных трудов, касающихся этой темы, занимают работы, ориентированные на описание юридических, правовых особенностей трудоустройства иностранных граждан, социально-психологические и управленческие аспекты этой проблемы не находят отражения в научных работах.

Проблема исследования заключается в изучении процесса управления трудоустройством иностранных граждан на примере российских компаний.

Объект исследования – трудоустройство персонала.

Предмет исследования – трудоустройство иностранных граждан.

Тема исследования – «Управление трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ»».

Цель исследования – изучить теоретические и практические аспекты управления трудоустройством иностранных граждан на примере ООО «ИРИСТРОЙ».

Гипотеза исследования – управление трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» будет успешно осуществляться, если:

- изучить особенности управления трудоустройством иностранных граждан в РФ;
- разработать практические рекомендации по управлению трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ».

Задачи исследования:

- 1) дать общее представление о процессах «трудоустройства» и «управления трудоустройством» иностранных граждан в РФ;
- 2) рассмотреть социально-правовое регулирование управления трудоустройством иностранных граждан в РФ;
- 3) выявить особенности управления трудоустройством иностранных граждан в РФ;
- 4) представить краткую характеристику деятельности и управления персоналом ООО «ИРИСТРОЙ»;
- 5) провести анализ и разработать практические рекомендации по управлению трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ».

База исследования: Общество с ограниченной ответственностью «ИРИСТРОЙ», находящееся по адресу: г. Москва, Ленинградский проспект, д. 7, стр.1, помещение II, ком.36.

В исследовании принимали участие 21 человек, из них 20 специалистов отдела кадров ООО «ИРИСТРОЙ» и Генеральный директор ООО «ИРИСТРОЙ».

Теоретическая значимость исследования заключается в изучении и определении особенностей , а также в уточнении проблематики трудоустройства иностранных граждан, как многоэтапного и сложного процесса, требующего большой теоретической подготовки специалиста.

Практическая значимость исследования обуславливается высокой актуальностью изучаемого процесса, возможностью на основе управления персоналом успешно реализовывать исследуемый процесс в условиях российских предприятий. Подтверждением практической значимости изучения процесса трудоустройства иностранных граждан являются следующие научные статьи:

– Актуальные проблемы трудоустройства учебных и трудовых мигрантов *Гаспарович Е.О., Котова Е.М.* Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. 2019. № 6. С. 115-121;

– Психология современного мигранта в условиях цифровизации общества *Гаспарович Е.О., Донгаузер Е.В., Дуяр Е.М.* Развитие человека в современном мире. 2019. № 4. С. 66-76;

– Участие в XI Международном межвузовском кадровом форуме им. А.Я. Кибанова, «Значение исследования проблематики управления трудоустройством трудовых и учебных мигрантов в России» Е.О. Гаспарович, Е.М. Дуяр.

Методы исследования:

- Теоретические: анализ, обобщение и синтез научной и методической литературы по теме исследования;

- Практические: анализ документов, интервьюирование, опрос.

Теоретико-методологическую основу исследования составили работы отечественных и зарубежных ученых, классиков теорий общественного развития; прикладные исследования по рассматриваемой проблеме.

Структура работы состоит из введения, двух глав, 6 параграфов, заключения, библиографического списка, состоящего из 61 источников и трех приложений.

1 Теоретические аспекты изучения процесса управления трудоустройством иностранных граждан в РФ

1.1 Общее представление о процессах «трудоустройство» и «управление трудоустройством» иностранных граждан в РФ

Управление трудоустройством иностранных граждан является актуальной темой в настоящее время. Говоря о трудоустройстве иностранных граждан и об управлении этим процессом, необходимо дать общее представление об этих процессах, определиться с основными понятиями и очертить их границы.

Понятие «трудоустройство», «трудоустройство иностранных граждан», «управление трудоустройством иностранных граждан»

«Чаще всего понятие «трудоустройство» рассматривается как экономическое явление, суть которого – обеспечение занятости населения» [29].

«Анализ Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации» позволяет сделать вывод о том, что термин «трудоустройство» употребляется в нем, главным образом, в тех нормах, которые регламентируют отношения, предшествующие переговорам о приеме на работу и заключении трудового договора. Вместе с тем в иных нормативных правовых актах, в частности в административных регламентах, регулирующих отношения в сфере занятости, термин «трудоустройство» имеет более широкий аспект.

Так, в Административном регламенте Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2006 года № 513, понятие «трудоустройство» включает предоставление информации о государственной услуге содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, консультирование, обучение навыкам самостоятельного поиска работы и

составлению резюме, получение выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банка вакансий и работодателей), содержащей сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностях) или об отсутствии вариантов подходящей работы, а также направление на работу или профессиональное обучение» [53, 28].

«В качестве правовой категории трудоустройство в основном исследовалось в науке трудового права. Среди ученых-юристов нет единого мнения в понимании трудоустройства» [53, 28].

Мнения ученых правоведов, таких как А.С. Пашкова, С.В. Кулаковой, В.Ш. Шайхатдиновой, О.В. Смирнова [39, 17, 49, 26, 22] и других, о границах трудоустройства расходятся: одни из них ограничивают понятие трудоустройства только лишь наемным трудом, а другие – «всеми не противоречащими законодательству формами привлечения к труду, включая самостоятельное обеспечение работой, в том числе индивидуальную трудовую деятельность, предпринимательство, фермерство и т. п.» [12].

Авторы Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев, О.В. Смирнов и другие, понимают под «трудоустройством» «систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения» [25].

С опорой на определение, данное такими авторами, как Смоленский М.Б., Тонков Е.Е., Мархгейм М.В., Гусов К.Н., Толкунова В.Н., Шиян В.И. и другими, дадим определение понятию «трудоустройство иностранных граждан». В широком смысле «трудоустройство иностранных граждан» определяется как процесс устройства на работу граждан других государства, а также лиц без гражданства вне зависимости от способов поиска работы, включающих самостоятельный поиск или поиск при содействии службы занятости, а также перевод работника на другую работу в пределах одной организации [22, 19, 24]. В качестве рабочего определения в данной работе будет использоваться данное определение.

Смежным с понятием «трудоустройство» является понятие занятости. «Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход» [27].

Управление трудоустройством иностранных граждан – это целенаправленный организованный процесс, осуществляемый с целью нахождения способов совершенствования процесса трудоустройства иностранных граждан и воздействия на него с помощью этих способов.

Дав характеристику и определения основным понятиям, необходимо отметить, что процесс трудоустройства иностранных граждан является многоэтапным. Для управления этим процессом, необходимо изучить этапы трудоустройства.

Этапы трудоустройства

Процесс трудоустройства является сложным и многогранным, он делится на несколько этапов. Для детального его изучения, необходимо описать каждый из этапов трудоустройства последовательно.

Процесс трудоустройства граждан, обеспечиваемый государственными учреждениями службы занятости регулируется Постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. N 891 "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы", утверждающим правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правила регистрации безработных граждан и требования к подбору подходящей работы.

Процесс регистрации граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы состоит из нескольких этапов.

Этап 1. Постановка на регистрационный учет в государственных учреждениях службы занятости.

Для постановки на регистрационный учет гражданину необходимо предоставить в службу занятости перечень документов, включающих:

а) «паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий;

б) для граждан, относящихся к категории инвалидов, - индивидуальная программа реабилитации инвалида, выданная в установленном порядке и содержащая заключение о рекомендуемом характере и об условиях труда (далее - индивидуальная программа реабилитации).

При постановке на регистрационный учет граждане могут предъявить в том числе следующие документы:

а) трудовая книжка или документ, ее заменяющий, а также трудовые договоры и служебные контракты;

б) документы об образовании, документы об образовании и о квалификации, документы о квалификации, документы об обучении, документы об ученых степенях и ученых званиях;

в) справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы (службы);

г) документы, подтверждающие прекращение гражданами трудовой или иной деятельности в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

д) документы, подтверждающие отнесение граждан к категории испытывающих трудности в поиске подходящей работы, предусмотренной статьей 5 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"» [9].

Постановка на регистрационный учет проводится при включении службой занятости данных о гражданине, содержащихся в предоставленных им документах, в регистр получателей услуг. Датой постановки на

регистрационный учет является дата обращения гражданина и подача его документов [38, 40].

Этап 2. Получение уведомления о регистрации.

После регистрации в регистре получателей государственной услуги, гражданину под роспись предоставляется уведомление о постановке на регистрационный учет с целью поиска подходящей работы.

Этап 3. Посещение службы занятости с целью подбора подходящей работы.

Гражданам, не имеющим заработка, ищущим работу и готовым приступить к ней устанавливается время для посещения службы занятости с целью подбора подходящей работы. Сведения о назначенном времени также вносятся в регистр.

Этап 4. Посещение работодателей.

После того, как в регистре службы занятости появляется информация о свободных рабочих местах и вакантных должностях, зарегистрированного гражданина в устной или письменной форме уведомляют об этом и предлагают в течение трех дней посетить работодателей, имеющих свободные рабочие места и вакантные должности для подбора подходящей работы.

«При отсутствии подходящей работы зарегистрированным гражданам и безработным гражданам при их согласии могут быть предложены:

- а) направление на работу по смежной профессии (специальности);
- б) направление для участия в оплачиваемых общественных работах;
- в) участие в ярмарках вакансий и учебных рабочих мест;
- г) профессиональная ориентация в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства и профессионального обучения;
- д) направление на временное трудоустройство» [9].

Этап 5. Устройство на работу.

При успешном подборе подходящей работы зарегистрированный гражданин заключает с работодателями трудовой договор, считается трудоустроенным и снимается с регистрационного учета в службе занятости.

Кроме того, основанием для снятия с регистрационного учета в службе занятости являются также «длительная (более 1 месяца со дня последнего посещения государственного учреждения службы занятости населения для подбора подходящей работы) неявка в государственное учреждение службы занятости населения, осуждение к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы, отказ от посредничества государственного учреждения службы занятости населения (по личному письменному заявлению гражданина), смерть гражданина» [9].

Процесс устройства на работу также можно условно разделить на несколько этапов.

Этап 1: работник пишет заявление о приеме на работу с точным указанием названия работодателя, фамилии директора или любого другого лица, имеющего полномочия принимать сотрудников в штат, занимаемой должности и конкретного структурного подразделения, условий приема и конкретную дату написания данного документа. Данное заявление передается конкретному лицу, отвечающему за прием сотрудников в штат, визируется. В нем должен быть указан точный оклад и дата, которая считается датой начала трудовой деятельности в штате работодателя. Подписанное заявление передается в отдел кадров вместе с необходимыми документами для трудоустройства: паспортом, трудовой книжкой, воинским билетом, справкой о присвоении персонального налогового номера и другими необходимыми документами.

Этап 2: работник знакомится с внутренним трудовым распорядком компании и его правилами, подписывает различную канцелярию.

Этап 3: работодатель заключает с работником трудовой договор, который в конечном результате подписывается и работодателем, и

работником. Если работник преступил к своим обязанностям, не подписывая трудовой договор, то он считается подписанным автоматически.

Этап 4: создается приказ о трудоустройстве, с которым знакомится, непосредственно, работник и свое согласие подтверждает подписью.

Этап 5: осуществляется запись в трудовой книжке в течении семи дней после ознакомления работника с приказом.

Процесс устройства на работу иностранных граждан будет отличаться [50, 51, 52, 54, 56].

Этап 1. Регистрация в ГУВМ МВД в качестве работодателя, привлекающего иностранную рабочую силу.

Так как «не все организации имеют право принимать на работу иностранных граждан, поскольку законодательством Российской Федерации предусмотрено получение работодателями, желающими трудоустроить к себе иностранцев, разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, а также использование квот на привлечение иностранной рабочей силы» [34].

Этап 2. Оформление приглашения на въезд иностранного гражданина (визового) или оформление иностранного гражданина в качестве высококвалифицированного специалиста.

Этап 3. Получение визовым иностранным гражданином визы на территории своей страны.

Этап 4. Приезд иностранного гражданина на территорию России.

На данном этапе иностранный гражданин, вне зависимости от того, является ли он визовым или нет, при пересечении границы получает и заполняет миграционную карту.

Этап 5. Постановка иностранного гражданина на первичный миграционный учет.

На данном этапе проводится постановка иностранного гражданина на миграционный учет в Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел.

Визовые иностранные граждане имеют право находиться на территории России без регистрации в течение семи дней, «для граждан Таджикистана срок постановки на учет составляет 15 календарных дней с даты пересечения границы. Граждане Армении, Казахстана и Киргизии могут не вставать на миграционный учет на территории РФ в течение 30 календарных дней, с даты пересечения границы, а Белоруссии и Украины — 90 календарных дней с даты пересечения границы» [57, 59].

Этап 6. Получение разрешения на работу для визовых иностранных граждан, предварительно оформив им страховой полис и заключив с ними трудовой договор на срок, не превышающий срока действия визы.

Этап 7. Прохождение медицинского осмотра, оформление страхового полиса (для безвизовых иностранных граждан), получение сертификата, подтверждающего владения иностранным гражданином русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации.

На данном этапе для безвизовых иностранным гражданам проводится два вида медицинского осмотра: 1-медицинский осмотр для получения патента, 2- медицинский осмотр для заключения трудового договора.

Для иностранным граждан государств – членов Евразийского экономического союза (Армении, Белоруссии, Казахстана, Киргизии) на данном этапе требуется лишь прохождение медицинского осмотра для заключения трудового договора и оформление страхового полиса.

Этап 8. Получение иностранным гражданином идентификационного номера налогоплательщика, если он у него отсутствует.

Этап 9. Получение патента для безвизовых иностранных граждан (кроме иностранных граждан государств-членов ЕАЭС).

Этап 10. Ознакомление работника с локальными нормативными правовыми актами –Правилами внутреннего трудового распорядка, Правилами использования и хранения персональных данных, Должностной инструкцией.

Этап 11. Заключение трудового договора с безвизовыми иностранными гражданами.

На данном этапе с иностранным гражданином заключается трудовой договор в двух экземплярах, один из которых передается иностранному гражданину, другой остается у работодателя.

Этап 12. Уведомление Главного управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел о заключении трудового договора с иностранным гражданином.

На данном этапе в срок, не превышающий 3 рабочих дней, работодатель обязан уведомить ГУВМ МВД о заключении трудового договора с иностранным гражданином, заполнив бланк уведомления, указав в нем личные данные иностранного гражданина, его должность, дату заключения и срок трудового договора.

Этап 13. Вторичная постановка на миграционный учет безвизовых иностранных граждан – продление регистрации на срок заключенного трудового договора.

Этап 14. Допуск к работе иностранного гражданина.

Таким образом, были рассмотрены и охарактеризованы этапы трудоустройства. Последний этап трудоустройства – устройство на работу – также подразделяется на несколько этапов. Вызывающим наибольшие трудности, а поэтому и наиболее актуальным является именно этот этап. Такая сложность связана с особым правовым статусом иностранных граждан в России. Рассмотрим особенности правового статуса иностранных граждан.

Правовой статус иностранного гражданина

В соответствии со статьей 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», «иностраный гражданин - физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства» [5].

Понятие «иностраный гражданин» включает в себя и понятие «лицо без гражданства».

«Лицо без гражданства - физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства» [5].

«Правовое положение личности, или иначе говоря, юридический статус человека и гражданина в обществе и государстве представляет собой сложный и многосторонний конституционно – правовой институт. Именно правовой статус является основополагающим критерием урегулирования взаимоотношения государства и иностранного гражданина.

Структура конституционного правового статуса иностранных граждан и лиц без гражданства, пребывающих на территории Российской Федерации, не отличается от структуры конституционно-правового статуса российских граждан и включает в себя следующие элементы: права, свободы и обязанности индивида. Государственная принадлежность лица (институт гражданства (подданство) влияет исключительно на объем правоспособности определенного индивида: либо увеличивает перечень предоставляемых определенному лицу прав, свобод и обязанностей, либо, соответственно, его уменьшает.

Необходимо отметить, что, в соответствии с ч. 1 ст. 2 Федерального закона [5], существует дифференциация иностранных граждан по трем направлениям, таким как:

- 1) постоянно проживающие иностранные граждане – лица, получившие вид на жительство;
- 2) временно проживающие иностранные граждане – лица, получившие разрешение на временное проживание;
- 3) временно пребывающие иностранные граждане – лица, прибывшие в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание.

Исходя из принадлежности к одной из этих групп, будет формироваться объем прав, принадлежащих иностранному гражданину в России.

Понятие «правовое положение иностранных граждан», а также «конституционно-правовой статус иностранных граждан» имеют законный смысл для тех из них, которые на законных основаниях находятся на территориях Российской Федерации [35, 36, 41, 42].

Объем прав и обязанностей иностранных граждан почти приравнивается к объему прав и обязанностей граждан РФ. Однако, имеет определенные границы. Необходимо очертить эти границы, изучив подробнее социально-правовое регулирование процесса управления трудоустройством иностранных граждан.

1.2 Социально-правовое регулирование управления трудоустройством иностранных граждан

Иностранные граждане в России обладают различным с гражданами РФ правовым статусом. Соответственно, трудовая деятельность данной категории лиц регулируется не только трудовым кодексом РФ, но и другими нормативными правовыми актами РФ. Управление трудоустройством иностранных граждан невозможно без учета социально-правового регулирования этой деятельности.

Регулирование общественных отношений в области труда и занятости, как одной из социальных функций государства, осуществляется с помощью методов и средств правового характера.

Объем прав и обязанностей иностранных граждан почти приравнивается к объему прав и обязанностей граждан РФ.

«Основные права трудящихся-мигрантов закрепляются и в международно-правовых актах, в частности, в Конвенциях МОТ N 97 «О трудящихся-мигрантах» (1949 г.), N 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей

и обращения» (1975 г.), N 157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» (1982 г.) и др.» [12].

Одним из наиболее важных социально-экономических прав иностранных граждан является их право на труд. Право на труд обеспечивается статьей 37 Конституции Российской Федерации, которая гласит: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [1].

Вопрос содействия гражданам в трудоустройстве и обеспечении занятости является важнейшим в государственной политике занятости. Кроме того, он является частью более широкой задачи государства в этой сфере – осуществлении конституционного права граждан на труд и защиту от безработицы. Решение этого вопроса является первостепенным, поскольку обуславливается не только экономическими задачами государства, но и важностью этой темы для каждого трудоспособного гражданина, желающего работать.

«Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называет принцип защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве. Названный принцип является универсальным и распространяется не только на отношения работника, уже состоящего в трудовых отношениях, но также на отношения по трудоустройству между лицом, ищущим работу, и будущим работодателем; на отношения по трудоустройству с участием государственной службы занятости; отношения по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке по направлению службы занятости;

отношения по выплате пособия по безработице и иным видам социальной поддержки безработных. Именно такой широкий подход к определению правового института содействия занятости нашел отражение в современных учебниках по трудовому праву» [23, 21, 20, 22].

Говоря о праве на труд иностранных граждан, следует отметить, что «иностранцы пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

Однако, законодательством Российской Федерации установлены ограничения на реализацию права на труд иностранных граждан.

«Пределы реализации права на труд можно дифференцировать по различным основаниям, вытекающим из ч. 4 ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [5].

Первое основание – возраст. Достижение 18 лет является обязательным условием для осуществления иностранным гражданином трудовой деятельности на территории РФ.

Однако существуют исключения, например, в отношении иностранных граждан – спортсменов в возрасте до 18 лет, предусмотренные статьей 348.8 Трудового кодекса РФ, которая гласит: «если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет» [3].

Второе основание для дифференциации пределов реализации права на труд – режим законного нахождения на территории РФ. В этом случае временное пребывающим иностранными гражданами реализовать право на труд можно лишь при наличии необходимых документов – разрешения на

работу (далее – РНР) или патента, обеспечивающих правомочность действий иностранного гражданина.

В соответствии с п. 13 ч. 1 ст. 2 данного закона к «иностранным работникам» относятся лишь иностранные граждане, временно пребывающие в РФ, что подчеркивает особый статус данной категории лиц» [55, 11]. В отличие от лиц, не являющихся гражданами РФ и временно или постоянно проживающих на ее территории, для иностранных граждан, временно пребывающих в РФ с целью осуществления трудовой деятельности, получение выше указанных разрешительных документов обязательно. Об этом свидетельствуют положения ч. 4 ст. 13 Федерального закона [9].

«Отличительной чертой трудовых договоров с любыми временно пребывающими в России иностранцами является их срочный характер. Договоры с иностранцами, на которых распространяется разрешительный порядок, заключаются на срок, не превышающий срока действия упомянутого выше разрешения» [61].

«Форма привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан зависит от страны, из которой прибыл иностранный гражданин: безвизовой или визовой».

Отсюда вытекает третье основание – гражданство иностранного гражданина – играет существенную роль в реализации данного права. Например, в отношении граждан Республики Беларусь, Республики Казахстан, Республики Армения, Кыргызской Республики ст. 97 договора о Евразийском экономическом союзе [10] предусмотрена возможность осуществления трудовой деятельности наравне с гражданами РФ. Иными словами, ограничения, предусмотренные федеральными законами и международными договорами, в соответствии со ст. 62 Конституции РФ [1] в некотором объеме не распространяются на указанную категорию лиц.

Одной из гарантий реализации трудовых прав граждан выступает запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора,

предусматривающий, что какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, запрещается» [62].

«Неотъемлемым элементом свободы труда является право на отдых, являющееся важным социальным благом, необходимым условием жизнедеятельности человека. Право на отдых возникает с момента заключения трудового договора и состоит в ограничении продолжительности рабочего времени.

«В соответствии со ст. 8 Закона о занятости гражданам принадлежит право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю либо обращения к услугам посредника (органа государственной службы занятости или негосударственной организации). Таким образом определяется основа правовой организации трудоустройства в Российской Федерации» [12].

Кроме того, иностранным гражданам принадлежат право на создание профсоюзов и любых иных общественных организаций, отстаивающих социальные и экономические интересы своих членов, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, право на охрану здоровья и медицинскую помощь (указанное право реализуется посредством комплекса мер, к которым относятся создание благоприятных условий труда, быта, отдыха и др.), установленный МРОТ.

Одной из гарантий реализации трудовых прав граждан выступает запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора, предусматривающий, что какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета

кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, запрещается» [62].

Государство, в контексте осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности, регулирует этот процесс и с точки зрения социального аспекта. Так, в 2014 г. в Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» были внесены изменения, согласно которым по общему правилу для получения разрешения на работу либо патента необходим сертификат о владении русским языком, знании истории России и основ законодательства Российской Федерации, получаемый по итогам соответствующего экзамена. Министерством образования и науки Российской Федерации утвержден Перечень из 13 образовательных организаций, проводящих экзамен по русскому языку как иностранному, истории России и основам законодательства Российской Федерации.

Трудоустройство иностранных граждан на территории Российской Федерации непосредственно связано с их особым правовым статусом. Именно поэтому законодательное регулирование процесса трудоустройства иностранных граждан включает в себя не только нормы трудового законодательства.

Процесс трудоустройства иностранных граждан в России регулируется следующими нормативными правовыми актами:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ [3];
2. Указ Президента РФ от 31.10.2018 "О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы" [2];
3. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 24.04.2020) "О занятости населения в Российской Федерации" [4];
4. Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002 [5];

5. Федеральный закон "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" от 18.07.2006 [6];

6. Федеральный закон "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" от 15.08.1996 [7];

7. Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 "О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" [8] и другие.

В трудовом кодексе Российской Федерации трудоустройству иностранных граждан посвящена глава 50.1. «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства», описывающая особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу, особенности временного перевода работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства [3].

Среди прочих социальных прав иностранных граждан в интересующем нас вопросе осуществления трудовой деятельности, есть право на образование (гарантируется общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях. Иностранцы обладают равными с гражданами Российской Федерации правами при получении образования различного уровня).

«Иностранные граждане могут работать на общих основаниях с гражданами РФ; могут вступать в различные общественные объединения; им гарантируется свобода совести, неприкосновенность личности и жилища; они не обладают избирательными правами; не могут занимать государственные должности; не несут воинской обязанности; допускается их передвижения по территории РФ и выбор места жительства; при совершении преступления в РФ подлежат ответственности на общих основаниях с гражданами РФ» [33].

Поэтому, процесс регулирования трудовых отношений, как социального явления, влияет на все общество в целом. Именно это объясняет тесную связь социального и правового аспекта данного процесса.

Иностранные граждане – это лица, обладающие особым социальным и правовым статусом на территории РФ. Трудоустройство иностранных граждан регулируется широким спектром законодательных актов. Поэтому, управление трудоустройством иностранных граждан невозможно без учета правовой базы. Таким образом, рассмотрено социально-правовое регулирование управления трудоустройством иностранных граждан в единстве социального и правового аспектов данного процесса. Специфика управления трудоустройством иностранных граждан, с этой точки зрения, заключается в некотором ограничении их правоспособности на территории РФ.

1.3 Особенности управления трудоустройством иностранных граждан

Как уже было сказано выше, иностранные граждане, являясь особой категорией лиц, обладают особым правовым статусом в Российской Федерации. В связи с этим, трудоустройство иностранных граждан имеет некоторые особенности и отличия от трудоустройства граждан России. В связи с этим, необходимо дать характеристику этим отличиям, изучить особенности трудоустройства иностранных граждан в России.

«Привлечение и использование на территории Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляются в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации» [4].

«Основные направления политики российского государства по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость закреплены в статье 5 Закона о занятости, среди которых, в частности, следующие: развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда; поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду.

Расширяющийся рынок труда, отражающий экономические законы развития производства и сферы услуг, требует соответствующих режимов организации труда и управления персоналом, что предполагает более четкое правовое обеспечение формирования рабочих мест. На обеспечение рабочих мест работникам направлен социально-экономический институт занятости, который регламентируется комплексным документом - Законом РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения Российской Федерации» (далее - Закон о занятости)» [58].

Закон о занятости населения распространяется не только на граждан РФ, но и на иностранных граждан. Это означает, что иностранный гражданин вправе обратиться в службу занятости.

Содействие в поиске подходящей работы и последующее трудоустройство является гарантией государства, которой может воспользоваться каждый без исключения гражданин. «Постановке на регистрационный учет в целях поиска подходящей работы подлежат все граждане, обратившиеся в государственные учреждения службы занятости населения с соответствующим заявлением» [61].

Правительство РФ утвердило Положение «О порядке регистрации безработных граждан». В соответствии с данным постановлением

регистрация безработных граждан осуществляется по месту жительства в следующей последовательности:

1. Первичная регистрация безработных граждан;
2. Регистрация в целях поиска подходящей работы;
3. Регистрация граждан в качестве безработных;
4. Перерегистрация безработных граждан;
5. Снятие граждан с регистрационного учета по безработице.

«Гарантия бесплатного содействия в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости предполагает оказание гражданам различных видов помощи, нацеленных на расширение возможности устройства на работу. Посредничество в трудоустройстве состоит обычно из двух этапов: содействие гражданам в подборе подходящей работы и помощь в устройстве на работу.

В процессе развития и совершенствования оказываемых органами службы занятости услуг по трудоустройству, направленных на расширение возможностей выбора подходящей работы и обретение занятости, сформировались и получили закрепление в Законе о занятости следующие способы содействия в трудоустройстве:

1) предоставление информации, включающее информирование о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы, бесплатную консультацию и бесплатное получение информации по профессиональной ориентации и психологической поддержке в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения и др.;

2) подыскание подходящей работы, включающее разработку планов самостоятельного поиска подходящей работы, возможность участвовать в мероприятиях, организуемых органами службы занятости в целях содействия трудоустройству (ярмарки вакансий, учебных рабочих мест и т. п.),

возможность трудоустройства на квотируемые, дополнительно созданные и специализированные рабочие места, содействие самозанятости;

3) содействие в получении профессионального образования, в том числе возможность в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, пройти обучение по специальным программам для лиц, испытывающих трудности в поиске работы, в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда;

4) поддержание трудовых навыков и мотивации к труду путем предоставления возможности участия во временных, общественных оплачиваемых работах.

Как усматривается из Закона, некоторые из этих способов содействия трудоустройству выступают самостоятельными гарантиями реализации права на защиту от безработицы.

Информирование граждан о положении на рынке труда – один из важных способов оказания гражданам помощи в трудоустройстве, гарантированных Законом о занятости (п. 1 ст. 12).

В практике органов службы занятости информирование граждан о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы осуществляется с использованием различных коммуникационных средств: телефонной связи, электронного информирования, вычислительной и электронной техники, посредством размещения на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости (далее - Роструд) в сети Интернет, в средствах массовой информации, издания информационных материалов (брошюр, буклетов и т. д.), а также на стендах, размещенных в помещениях органов службы занятости. Наиболее полная и постоянно обновляющаяся информация содержится в Интернете на официальном сайте Роструда «Работа в России». Свободный доступ граждан к такой информации способствует быстрому поиску необходимых вакансий и последующему трудоустройству.

Подыскание подходящей работы как способ содействия в трудоустройстве представляет собой деятельность органов службы занятости по подбору соответствующих вакансий с последующей выдачей направления на переговоры, а также оказание содействия в расширении возможности поиска подходящей и перспективной работы.

Профессиональное обучение безработных граждан по смыслу Закона о занятости должно осуществляться, как правило, по профессиям (специальностям), пользующимся повышенным спросом на рынке рабочей силы. Однако и после окончания профессионального обучения безработным гражданам не всегда удается найти подходящую работу.

Следовательно, главная цель такого обучения – последующее трудоустройство – не достигнута. При этом органы службы занятости не несут ответственности ни за ошибочный выбор рекомендованной профессии или специальности, ни за дальнейшее трудоустройство гражданина по окончании обучения.

В законодательстве о занятости обучение рассматривается как самостоятельный вид занятости (ст. 2 Закона), то есть предоставление услуг по профессиональному обучению отделено от процесса трудоустройства безработных граждан.

Одним из способов содействия трудоустройству является возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах. Положительный эффект от общественных работ достигается в том случае, когда такие работы предлагаются в качестве дополнительного заработка гражданам, вынужденно занятым неполное рабочее время или находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы» [28].

«При этом целью их будет не просто трудоустройство или снижение числа претендентов на одну вакансию, а соответствие профессионально-квалификационной структуры экономически активного населения количественным показателям возможностей рынка ресурсов и услуг (т. е. не

только имеющихся рабочих мест, но и предполагаемых к сокращению, и создание новых рабочих мест)» [37].

Конституция Российской Федерации провозглашает равенство между гражданами России и иностранными гражданами, указывая на это в статье 62: «иностранцы граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации» [1].

Однако, российским законодательством установлены ограничения для иностранцев и апатридов в отношении возможности заниматься определенными профессиями (занимать определенные должности). В частности, иностранные граждане и лица без гражданства не могут быть государственными служащими, занимать должности судьи, прокурора, следователя, нотариуса, должностного лица таможенных органов, патентного поверенного; входить в состав летного экипажа гражданского воздушного судна или экспериментальной авиации, морских судовых экипажей; заниматься промысловой добычей рыбы и других водных животных и растений в водоемах РФ. Эти ограничения установлены Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», Кодексом торгового мореплавания РФ, Воздушным кодексом РФ и др.» [30, 13, 14, 15].

В связи с особым правовым статусом, иностранным гражданам в сфере трудоустройства и содействия занятости в службах занятости может быть оказана только услуга «Регистрация в целях поиска подходящей работы». И тому есть причины.

Так, временно пребывающие иностранные граждане – въезжающие по визе – при получении ее в своей стране указывают вид визы (в интересующем нас контексте) – «рабочая».

Временно пребывающие иностранные граждане – въезжающие без получения визы и получающие при пересечении границы с Россией миграционную карту – также в ней указывают цель приезда – «работа».

При обращении иностранных граждан в службы занятости с целью регистрации себя в качестве безработного, автоматически теряется цель пребывания их на территории России, ведь они прибыли с целью работы.

Иностранные граждане, временно или постоянно проживающие на территории Российской Федерации, то есть имеющие разрешение на временное проживание или вид на жительство, гарантируют государству, что смогут обеспечивать себя и членов своей семьи, находящихся на территории России, не ниже минимального прожиточного минимума на человека.

Обращаясь в службы занятости с целью регистрации себя в качестве безработного, либо с целью получения пособия по безработице, иностранный гражданин признает свою неспособность обеспечить себе или себе и членам своей семьи, находящимся на иждивении, минимальный доход, не менее прожиточного минимума на одного члена семьи.

Этот факт вытекает из статьи 7 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ», которая гласит: «разрешение на временное проживание иностранному гражданину не выдается, а ранее выданное разрешение аннулируется в случае, если данный иностранный гражданин в течение очередного года со дня выдачи разрешения на временное проживание не осуществлял трудовую деятельность в установленном законодательством Российской Федерации порядке в течение ста восьмидесяти суток или не получал доходов либо не имеет достаточных средств в размерах, позволяющих содержать себя и членов своей семьи, находящихся на его иждивении, не прибегая к помощи государства, на уровне не ниже прожиточного минимума, установленного законом субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание» [5].

Статьей 9 этого же закона утверждено, что «вид на жительство иностранному гражданину не выдается, а ранее выданный вид на жительство аннулируется в случае, если данный иностранный гражданин не может представить доказательств возможности содержать себя и членов своей семьи в Российской Федерации в пределах прожиточного минимума, не прибегая к помощи государства, за исключением случая, если иностранный гражданин признан нетрудоспособным» [5].

Следует также отметить, что ограничения на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами касаются не только самих иностранных граждан, но и работодателей.

Работодателем, в соответствии с ч. 3 ст. 13 Федерального закона РФ от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ, является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников (за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей) и использующее труд иностранных работников на основании заключенных с ними трудовых договоров. В качестве работодателя может выступать в том числе иностранный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя» [5].

Основная проблема состоит в том, что «для иностранцев предусмотрен ряд ограничений и особенностей осуществления трудовой деятельности на территории России, которые также затрагивают работодателя. На последнем лежат обязанности и ответственность, связанные с получением разрешения на привлечение иностранных работников, разрешений на работу, приглашений, постановкой на учет по месту пребывания, обеспечением жильем, медицинской помощью, уведомлением государственных органов о заключении и прекращении трудовых или гражданско-правовых договоров с такими лицами» [60].

Необходимо указать на то, что процесс трудоустройства иностранных граждан от трудоустройства граждан Российской Федерации имеет отличия

на нескольких этапах. Наибольшие отличия в процессе трудоустройства появляются на этапе непосредственного устройства на работу.

Таким образом, в качестве трудоустраиваемых могут выступать также и иностранные граждане, а также лица без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами РФ (ст. 6 Закона о занятости).

Вместе с тем законодательство о занятости закрепляет принцип приоритета граждан РФ при занятии вакантных рабочих мест, что выражается в существовании особых правил привлечения иностранной рабочей силы на территории РФ.

Согласно статьи 2 Закона о занятости населения, «законодательство о занятости населения распространяется также на иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации» [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что иностранные граждане на территории Российской Федерации пользуются так же, как и граждане России, правом на труд, могут выступать в качестве трудоустраиваемых, а также пользоваться правами, предоставляемыми Законом о занятости населения в Российской Федерации, но только, если это не противоречит другим нормативным правовым актам РФ.

2 Практические аспекты изучения процесса управления трудоустройством иностранных граждан на примере ООО «ИРИСТРОЙ»

2.1 Краткая характеристика деятельности и управления персоналом ООО «ИРИСТРОЙ»

Для изучения практических аспектов управления трудоустройством иностранных граждан на примере ООО «ИРИСТРОЙ», сначала необходимо дать характеристику деятельности организации, сфере ее деятельности, дать характеристику ее персоналу.

Общество с ограниченной ответственностью «ИРИСТРОЙ» - это юридическое лицо, действующее на основании Устава от 25.04.2016 г.

Полное наименование – Общество с ограниченной ответственностью «ИРИСТРОЙ».

Сокращенное наименование – ООО «ИРИСТРОЙ».

Наименование на английском языке – «IRISTROY».

Местонахождение Общества – город Москва.

Целью деятельности Общества является осуществление хозяйственной и иной деятельности, направленной на удовлетворение общественных потребностей в товарах и услугах и извлечение прибыли.

Для достижения поставленной цели Общество осуществляет следующие виды деятельности:

- проведение строительно-монтажных работ;

-строительство, эксплуатация, ремонт и реконструкция всех видов и типов строений, сооружений, объектов и зданий;

-оказание услуг по поиску объектов строительства и реконструкции, привлечение к финансированию и выполнению работ на этих объектах отечественных и зарубежных организаций;

-выполнение функций заказчика и генерального подрядчика;

-составление проектной, рабочей и иной технической документации;

-оказание услуг по трудоустройству специалистов как в стране, так и за рубежом в установленном законом порядке;

- научно-исследовательская, в т. ч. разработка и внедрение изобретений, технологий и оборудования и другие.

Высшим органом управления Общества является Общее собрание Участников Общества. Руководство текущей деятельностью Общества осуществляется единоличным исполнительным органом Общества – Генеральным директором.

Генеральный директор ООО «ИРИСТРОЙ» - Эрден Айдын, 04.03.1973 г.р., гражданин Турции.

Организационная структура ООО «ИРИСТРОЙ» выглядит следующим образом.

Организационная структура ООО «ИРИСТРОЙ» является линейно-функциональной. В непосредственном подчинении у Генерального директора находятся Начальник отдела кадров, Главный инженер, Начальник отдела охраны труда, юрист, а также бухгалтерия и отдел снабжения.

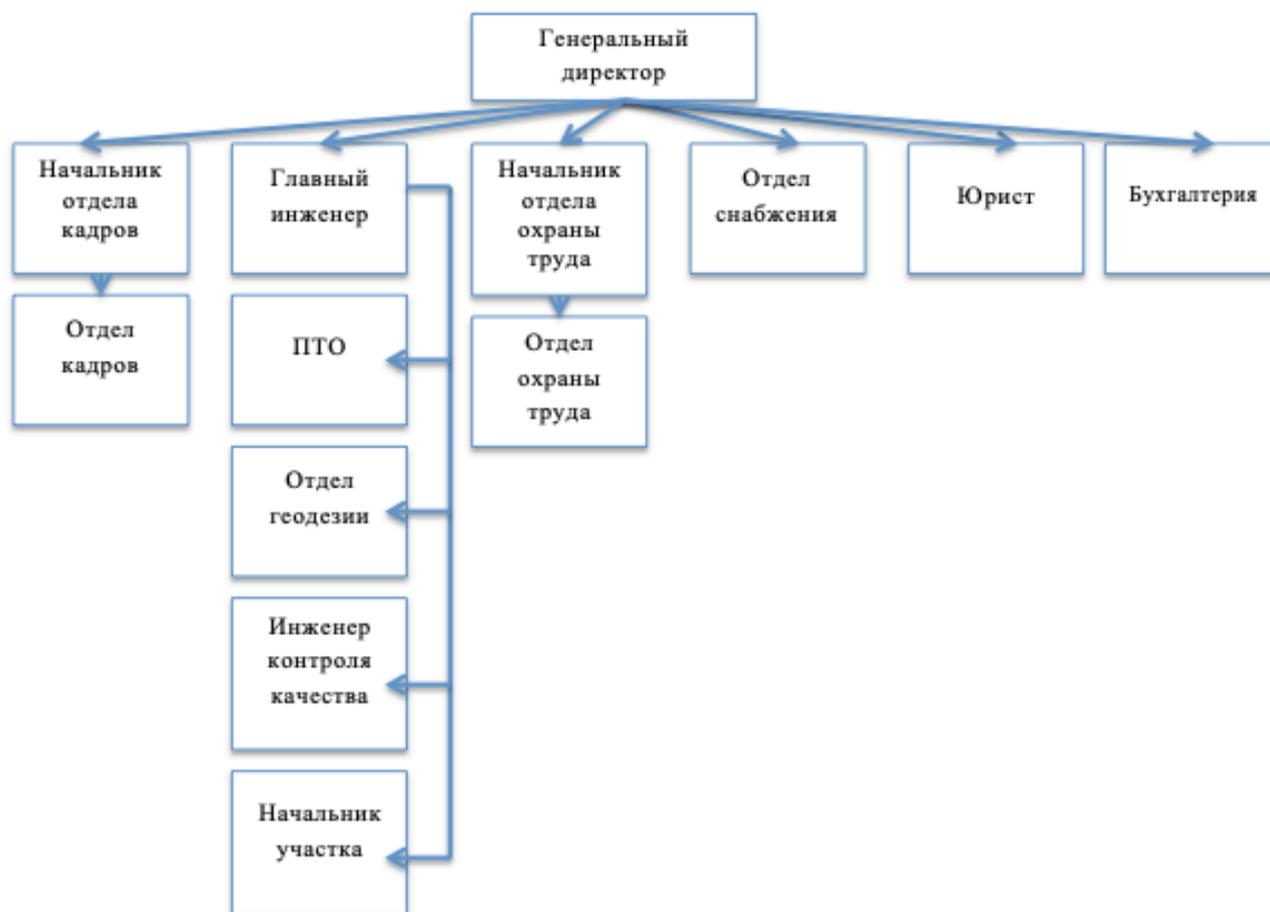


Рисунок 1 - Организационная структура ООО «ИРИСТРОЙ»

ООО «ИРИСТРОЙ» - это успешно существующая на рынке строительная компания, принимавшая и принимающая участие в строительстве крупных объектов жилого и промышленного комплекса. На счету у ООО «ИРИСТРОЙ» участие в строительстве одной из башен «Москва-Сити», Амурского газоперерабатывающего завода, являющегося одной из «Великих строек», а также строительство «Кольской верфи» в Мурманске. Кроме того, сотрудниками ООО «ИРИСТРОЙ» был завершён не один жилой комплекс и несколько мечетей в Чеченской республике.

Краткая характеристика персонала ООО «ИРИСТРОЙ»

Рассмотрим количественный и качественный состав всего персонала ООО «ИРИСТРОЙ», в котором выделена доля иностранных граждан от каждой группы персонала. Для этого обратимся к Таблице 1.

Таблица 1 – Количественный и качественный состав персонала ООО «ИРИСТРОЙ»

№ п/п	Наименование показателя	Категории	Ед. изм.	2020 г.	Из них ИГ, (%)	Доля от всего персонала, %
1	Фактическая численность, всего		чел.	412	100	
	Пол	муж.	чел.	400	379 (92)	97,1
		жен.	чел.	12	0 (0)	2,9
2	Категория персонала	руководители	чел.	6	4 (67)	1,5
		специалисты	чел.	27	11 (40,7)	6,5
		служащие	чел.	6	3 (50)	1,5
		рабочие	чел.	373	361 (96,7)	90,5
3	Уровень образования	высшее	чел.	22	4 (18,1)	5,3
		среднее профессиональное	чел.	33	18 (54,5)	8
		среднее общее	чел.	357	357 (100)	86,7
4	Средний возраст персонала		лет	40		39
5	Возраст	до 30	чел.	195	187 (95,9)	47,4
		от 31 до 40	чел.	179	161 (90)	43,5

	от 41 до 50	чел.	24	20 (74)	5,8
	от 51 до 60	чел.	8	7 (87,5)	1,9
	старше 61	чел.	6	4 (67)	1,4

Таким образом, из всех сотрудников ООО «ИРИСТРОЙ», 2,9% составляют женщины, 91,7% - мужчины.

Что касается категорий персонала, то руководители и служащие составляют по 1,5%, 6,5% составляют специалисты и 90,5% - рабочие.

По уровню образования персонал ООО «ИРИСТРОЙ» на 5,3% составляют сотрудники с высшим образованием, на 8% - со средним профессиональным и на 86,7% - со средним общим образованием. Средний возраст персонала составляет 40 лет.

Из всех сотрудников ООО «ИРИСТРОЙ» 1,4% лица старше 61 года, 1,9% лица от 51 до 60 лет, 5,8% - от 41 до 50 лет, 43,5% - от 31 до 40 лет и более всего лиц до 30 лет – 47,4%.

Такие показатели объясняются видом деятельности организации – строительством. В связи с этим основная доля персонала – рабочие мужчины до 40 лет с низким уровнем образования (среднее общее и среднее профессиональное образование).

Рассмотрим подробнее соотношение граждан РФ и иностранных граждан по различным показателям.

По полу среди мужчин 92% иностранных граждан, среди женщин – все граждане РФ (См. Рисунок 2).



Рисунок 2 – Структура персонала ООО «ИРИСТРОЙ» по полу

По категориям персонала (Рисунок 3) среди рабочих 97% иностранных граждан и 3% граждан РФ, среди служащих распределение граждан РФ и иностранных граждан равно, среди специалистов 41% иностранных граждан и 59% граждан РФ, среди руководителей 67% иностранных граждан, а 33% - граждане РФ.



Рисунок 3 – Структура персонала ООО «ИРИСТРОЙ» по категориям персонала

По уровню образования (Рисунок 4) 100% сотрудников со средним общим образованием составляют иностранные граждане, со средним профессиональным образованием 55% иностранных граждан и 45% граждан РФ, среди сотрудников с высшим образованием 18% иностранных граждан и 82% граждан РФ.



Рисунок 4 – Структура персонала ООО «ИРИСТРОЙ» по уровню образования персонала

По возрасту (Рисунок 5) среди сотрудников старше 61 года 67% иностранных граждан и 33% граждан РФ, среди сотрудников от 51 до 60 лет 88% иностранных граждан и 12% граждан РФ, от 41 до 50 лет 74% составляют иностранные граждане и 26% - граждане РФ, от 31 до 40 лет 90% составляют иностранные граждане и 10% - граждане РФ, из сотрудников до 30 лет 96% иностранных граждан и 4% граждан РФ.



Рисунок 5 – Структура персонала ООО «ИРИСТРОЙ» по возрасту

Таким образом, была представлена краткая характеристика деятельности ООО «ИРИСТРОЙ», а также результаты анализа количественного и качественного состава ООО «ИРИСТРОЙ» с выделением доли иностранных граждан. Распределение показало, что наибольшая часть сотрудников-иностранцев – это мужчины в возрасте до 40 лет со средним общим образованием. Такие результаты объясняются сферой и видом деятельности компании – строительством.

2.2 Анализ процесса управления трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ»

Для подготовки практических рекомендаций по управлению трудоустройством иностранных граждан, необходимо провести комплексный анализ направления деятельности ООО «ИРИСТРОЙ», связанного с осуществлением данного процесса, с целью определения наличия или отсутствия проблем, а также путей совершенствования управления трудоустройством иностранных граждан.

В ходе исследования процесса трудоустройства иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» было определено, что на практике наибольшие затруднения и сложности вызывает заключительный этап процесса трудоустройства иностранных граждан – этап непосредственного устройства на работу.

С целью анализа проблем в процессе трудоустройства иностранных граждан было проведено комплексное исследование, включающее анализ документов, интервью с Генеральным директором, опрос работников отдела кадров. Результаты проведенного исследования представлены ниже.

В настоящее время в ООО «ИРИСТРОЙ» доля иностранных граждан составляет:

Главный офис (г. Москва) – 96% (312 чел.);

Обособленное подразделение (г. Мурманск) – 77% (67 чел.).

Общая доля иностранных граждан – 92% (379 чел.), из них:

- граждане Киргизии – 52 чел.;
- граждане Турции – 26 чел.;
- граждане Узбекистана – 301 чел.

Таким образом, говоря о категориях иностранных граждан, в ООО «ИРИСТРОЙ» 52 иностранных гражданина государств-членов ЕАЭС, 26 визовых иностранных граждан, 301 безвизовый иностранный гражданин.

Анализ документов ООО «ИРИСТРОЙ» показал, что в организации отсутствуют внутренние нормативные правовые акты, регулирующие деятельность, связанную с трудоустройством иностранных граждан.

С целью исследования процесса трудоустройства иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» также было проведено интервью с Генеральным директором ООО «ИРИСТРОЙ» Эрденем Айдын. Руководителю были заданы вопросы о наличии проблем и трудностей, с которыми сталкивается организация при трудоустройстве иностранных работников. Результаты интервью представлены ниже.

Инт.: Здравствуйте, Эрден!

Г.д.: Здравствуйте!

Инт.: В Вашей компании работает большое количество иностранных граждан, сталкиваетесь ли Вы с какими-либо трудностями при их трудоустройстве?

Г.д.: Да, у нас работает очень много иностранцев, конечно же, принять их на работу бывает очень трудно.

Инт.: Какого характера эти трудности? С чем они связаны?

Г.д.: Самое важное для нас – это время. Но, к сожалению, для того, чтобы принять на работу иностранных граждан, требуется очень много времени. Каждого человека мы ставим на миграционный учет, оформляем им страховку, отправляем на медосмотры. Отдельно для тех, кому нужна виза,

например для граждан Турции, оформляем приглашения, разрешения на работу, для граждан Узбекистана получаем патенты. Все это занимает очень много времени.

Инт.: В среднем, сколько времени проходит прежде чем иностранный гражданин приступает к работе?

Г.д.: Быстрее всего начинают работать иностранцы из Экономического союза, у нас это киргизы, их оформление занимает порядка двух недель, если все пойдет быстро. Те, кто въезжают по визе, граждане Турции например, могут начать работать через полтора-два месяца. Те, кому оформляем патенты, начинают работать через один-два месяца. Плюс зачастую мы ждем получения для них пропуска, это тоже занимает время.

Инт.: Какие еще трудности есть?

Г.д.: Еще одна трудность – это финансы. Чем быстрее мы выпустим на строительную площадку рабочих, тем лучше, потому что их ожидание мы оплачиваем, кроме того, оплачиваем и место их проживания. То есть от двух недель до двух месяцев, когда на стройке никого нет, мы платим рабочим. Это дополнительные затраты, но мы на них соглашаемся, потому что это все равно выгоднее.

Инт.: Почему принимать иностранцев выгоднее?

Г.д.: В нашей работе – строительстве – нужны рабочие, в основном мы приглашаем граждан Киргизии и Узбекистана. Их зарплаты невысокие. Плюс, эти люди едут, чтобы зарабатывать деньги, у них большая мотивация, они держатся за работу. Принимая их, мы можем работать в том графике, в котором должны, они соглашаются и на переработки. Не смотря на дополнительные затраты при их оформлении, нам удобнее с ними работать.

Инт.: Есть ли еще какие-то проблемы, связанные с иностранными гражданами?

Г.д.: На мой взгляд, это основные проблемы, которые есть.

Инт.: Спасибо большое за Ваши ответы.

Г.д.: И вам спасибо.

Таким образом, основными проблемами руководитель называет большие временные и финансовые затраты на оформление разрешительных документов для персонала. Персонал, которому требуется получение визы на въезд в Россию и получение разрешения на работу, ожидает оформление документов полтора-два месяца; персонал, которому не требуется виза, но необходимо получение патента на работу ожидают оформления документов один-два месяца; граждане государств-членов ЕАЭС ожидают оформления документов около двух недель.

Также, с целью исследования процесса трудоустройства иностранных граждан, был проведен опрос работников отдела кадров, а также выбывших за последний год работников отдела кадров. Всего в опросе приняли участие 20 человек.

Результаты опроса приведены ниже.

На вопрос «Связана ли (была ли связана) Ваша деятельность с трудоустройством иностранных граждан?» 100% респондентов ответили «Да».

На вопрос «Имели ли Вы ранее (до последнего места работы) опыт работы в сфере трудоустройства иностранных граждан?» 30% респондентов ответили «Да», 70% - «Нет».

На вопрос «Из каких источников Вы приобрели знания касемо трудоустройства иностранных граждан?» с множеством вариантов ответов 30% респондентов выбрали вариант «Курс повышения квалификации» и «Наставничество», 45% респондентов ответили «Предыдущий опыт работы», 85% ответили «Спрашивал(а) у коллег», 100% респондентов выбрали такие ответы, как «Спрашивал(а) в государственных органах» и «Читал(а) в интернете».

На вопрос «Какое количество времени на протяжении рабочего дня вы в среднем тратите на приобретение знаний касемо трудоустройства иностранных граждан?» 10% респондентов ответили «Более 2 часов», 30% - «Менее 1 часа», 60% - «1-2 часа».

На вопрос «Сталкивались ли Вы с трудностями в процессе трудоустройства иностранных граждан?» 100% респондентов ответили «Да».

На вопрос с просьбой указать, с какими именно трудностями сталкивались респонденты, 30% респондентов выбрали одним из вариантов «Языковой барьер», 55% - «Сложность формулировок в законе», 85% респондентов - «Недостаток знаний по трудоустройству иностранных граждан» и «Ограниченное время (нарушение сроков)». Также респондентам было предложено написать свой вариант, были получены следующие ответы: «Очень много нюансов в законах» и «Оформление документов требует сосредоточенности и большого внимания к деталям».

На вопрос «Где именно Вы работаете(ли) в рамках ООО «ИРИСТРОЙ?»» семь респондентов ответили «Главный офис, город Москва», тринадцать респондентов ответили «Обособленное подразделение».

Таким образом, можно сформулировать следующие результаты:

- работа всех респондентов была связана с процессом трудоустройства иностранных граждан;
- наибольшее количество респондентов (70%) ранее не имели опыт работы в сфере трудоустройства иностранных граждан;
- наиболее востребованными источниками для приобретения знаний касательно процесса трудоустройства иностранных граждан являются коллеги, государственные органы, интернет;
- 100% респондентов сталкивались с трудностями в процессе трудоустройства иностранных граждан;
- наибольшие трудности у респондентов вызывают недостаток знаний по трудоустройству иностранных граждан, ограниченное время (нарушение сроков) и сложность формулировок в законах;

•сотрудники обособленных подразделений (четыре респондента из пяти) ранее не имели опыта работы в сфере трудоустройства иностранных граждан.

Результаты опроса стали поводом для повторного интервью с Генеральным директором. Интервью представлено ниже.

Инт.: Здравствуйте, Эрден!

Г.д.: Здравствуйте еще раз!

Инт.: Скажите пожалуйста, есть ли у Вас трудности с наймом сотрудников отдела кадров в обособленных подразделениях? Какие требования Вы предъявляете к данным работникам?

Г.д.: Есть трудности в этой сфере. Специфика нашей работы такова, что нам приходится работать в разных местах, иногда очень удаленных, например, на Дальнем Востоке. Кроме того, стройки обычно бывают в маленьких городах или поселках, там квалифицированного персонала мало, найти подходящих работников очень трудно. В этом и проблема. Приходится выбирать из того, что есть.

Инт.: Обучаете ли Вы их работе с иностранными гражданами?

Г.д.: Времени обучать у нас тоже нет, сотрудники обучаются в процессе работы.

Инт.: А есть ли возможность тогда приглашать подходящих по уровню квалификации людей, привозить их для работы из крупных городов?

Г.д.: Обычно перед началом работы мы собираем команду, которая первой попадет на стройку, это охрана труда, кадры, руководитель проекта и инженер. Времени на поиск персонала очень мало, людей найти тяжело, иногда приходилось уговаривать людей приехать.

Инт.: Спасибо большое за Ваши ответы. До свидания!

Г.д.: До свидания, спасибо!

Таким образом, в результате проведения комплексного исследования, были сделаны следующие выводы:

1. По результатам анализа документов: в ООО «ИРИСТРОЙ» отсутствуют локальные нормативные правовые акты, регулирующие деятельность, касающуюся трудоустройства иностранных граждан;

2. По результатам интервью с Генеральным директором: процесс трудоустройства иностранных граждан занимает достаточно много времени, существует потребность в ускорении этого процесса, что позволит сокращать финансовые затраты;

3. По результатам опроса: в процессе трудоустройства иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» сотрудники сталкиваются с трудностями, однако ответы на свои вопросы находят у коллег, в интернете, в государственных органах. Это занимает у них большое количество времени (в среднем 1,5 часов в течение рабочего дня);

4. По результатам повторного интервью с Генеральным директором: сотрудники отдела кадров в обособленных подразделениях зачастую не имеют опыта работы в сфере трудоустройства иностранных граждан и соответствующей квалификации, специальное обучение не проходят.

2.3 Практические рекомендации по управлению трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ»

Проведенный анализ процесса управления трудоустройством иностранных граждан показал, что в ООО «ИРИСТРОЙ» в этой связи существуют некоторые проблемы. Необходимо разработать рекомендации, а также предложить конкретные способы с целью улучшения и совершенствования управления трудоустройством ИГ.

Основываясь на результатах проведенного исследования, можно предложить следующие рекомендации:

- необходимо проводить обучающие мероприятия, направленные на устранение пробелов в знании законодательства РФ, такие как повышение квалификации для кадровых работников, а также консультации по вопросам трудового и миграционного законодательства России

- необходимо стремиться к упрощению порядка трудоустройства некоторых категорий иностранных граждан, его автоматизации
- необходимо подробно описывать процедуру, алгоритм управления трудоустройством иностранных граждан во внутренних локальных нормативных актах компании.

Разработка Должностной инструкции специалиста по работе с иностранными гражданами ООО «ИРИСТРОЙ»

В ООО «ИРИСТРОЙ» имеется должностная инструкция специалиста отдела кадров, которая не содержит сведений о деятельности, связанной с иностранными гражданами. Поскольку основной состав персонала ООО «ИРИСТРОЙ» - иностранные граждане, была разработана Должностная инструкция специалиста по работе с иностранными гражданами ООО «ИРИСТРОЙ».

Общество с ограниченной
ответственностью «ИРИСТРОЙ»
(ООО «ИРИСТРОЙ»

УВЕРЖДАЮ

(подпись)

Генеральный директор
Айдын Эрден

М. П.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ ООО «ИРИСТРОЙ»

г. Москва

_____ г., рег. № _____

1. Общие положения

1.1 Данная должностная инструкция устанавливает права, ответственность и должностные обязанности специалиста по работе с иностранными гражданами;

1.2 Специалист по работе с иностранными гражданами относится к категории специалистов;

1.3 Лицо, назначаемое на должность специалиста по работе с иностранными гражданами должно иметь высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы;

1.4 Назначение на должность специалиста по работе с иностранными гражданами и освобождение от нее осуществляется на основании приказа Генерального директора Общества по представлению Начальника отдела кадров;

1.5 Специалист по работе с иностранными гражданами подчиняется непосредственно Начальнику отдела кадров;

1.6 Если специалист по работе с иностранными гражданами отсутствует, то временно его обязанности исполняет лицо, назначенное в установленном порядке, которое несет ответственность за надлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;

1.7 В своей работе специалист по работе с иностранными гражданами руководствуется:

- уставом предприятия и настоящей должностной инструкцией;
- приказами и распоряжениями Генерального директора предприятия (непосредственного руководителя);
- нормативными документами и методическими материалами по вопросам выполняемой работы;
- правилами внутреннего трудового распорядка;

1.8 Специалист по работе с иностранными гражданами должен знать:

- Конституцию Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон №115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002;
- Федеральный закон №109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" от 18.07.2006;
- Федеральный закон №114-ФЗ "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" от 15.08.1996;
- Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 "О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации";
- категории иностранных граждан;
- средства вычислительной техники, коммуникаций и связи.

2. Должностные обязанности

На специалиста по работе с иностранными гражданами возлагаются следующие должностные обязанности:

- 2.1 Ведение базы данных иностранных граждан, контроль сроков окончания регистраций/разрешительных документов;
- 2.2 Организация перевода и нотариального заверения документов на иностранном языке;
- 2.3 Постановка на учет (аккредитация) работодателя, использующего иностранную рабочую силу;
- 2.4 Подготовка и подача документов на получение квоты на привлечение иностранных работников;
- 2.5 Подготовка и подача документов на получение разрешение на привлечение иностранных работников;
- 2.6 Подготовка и подача документов на получение приглашений на въезд иностранных граждан;

2.7 Подготовка документов к сдаче в Главное управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – ГУВМ МВД РФ) для постановки на миграционный учет иностранных граждан;

2.8 Заполнение уведомлений о прибытии иностранного гражданина;

2.9 Сдача документов в ГУВМ МВД РФ и получение отрывных уведомлений о прибытии иностранных граждан;

2.10 Оформление разрешений на работу для иностранных граждан в ГУВМ МВД РФ;

2.11 Оформление патентов на работу для иностранных граждан;

2.12 Помощь иностранным гражданам в получении ИНН, СНИЛС;

2.13 Консультирование иностранных граждан и руководства по вопросам миграционного законодательства.

3. Права работника

Специалист по работе с иностранными гражданами имеет право:

3.1 Запрашивать и получать необходимую информацию и документы, относящиеся к вопросам его деятельности;

3.2 Вносить предложения непосредственному руководителю по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными настоящей должностной инструкцией обязанностями;

3.3 Требовать от руководства оказания содействия в исполнении своих профессиональных обязанностей и осуществлении прав;

3.4 Повышать квалификацию в установленном законом порядке;

3.5 На все предусмотренные законодательством социальные гарантии;

3.6 Иные права, предусмотренные трудовым законодательством.

4. Ответственность работника

Специалист по работе с иностранными гражданами несет ответственность:

4.1 За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, - в пределах, определенных действующим трудовым законодательством РФ;

4.2 За причинение материального ущерба работодателю - в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством РФ;

4.3 За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных действующим административным, уголовным, гражданским законодательством РФ.

Разработка Положения о трудоустройстве иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ»

Положение о трудоустройстве иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» послужит практической инструкцией по трудоустройству иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» для специалистов, чья деятельность связана с иностранными гражданами, позволит ускорить процесс обучения новых работников отдела кадров, тем самым поможет снизить временные и связанные с ними финансовые затраты на трудоустройство иностранных граждан.

Общество с ограниченной ответственностью «ИРИСТРОЙ»
(ООО «ИРИСТРОЙ»)

“Утверждаю”

Генеральный директор

_____ Э. Айдын

_____ 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о трудоустройстве иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ»

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1.1 Иностраный гражданин - физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства. Иностраный гражданин включает в себя понятие “лицо без гражданства”, за исключением случаев, когда федеральным законом для лиц без гражданства устанавливаются специальные правила, отличающиеся от установленных для иностранных граждан.;

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

1.3 Иностраный работник - иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность;

1.4 Высококвалифицированный специалист (далее-ВКС) – иностранный гражданин, как из визовых, так и из безвизовых стран, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, отличающийся от обычного иностранного работника уровнем квалификации и минимальными размерами заработной платы;

1.5 Безвизовый иностранный гражданин – гражданин государства, с которым у Российской Федерации имеется договор о посещении России без оформления визы;

1.6 Временно проживающий иностранный гражданин – лицо, получившее разрешение проживать на территории РФ определенный промежуток времени до получения вида на жительство;

1.7 Постоянно проживающий иностранный гражданин – лицо, получившее вид на жительство, то есть право долгое время проживать и легально работать на территории РФ.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1 Настоящее положение разработано с учетом:

- Конституции Российской Федерации (принятой всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ);
- Указом Президента РФ от 31.10.2018 "О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы";
- "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Законом РФ от 19.04.1991 №1032-1 (ред. от 24.04.2020) "О занятости населения в Российской Федерации";
- Федеральным законом №115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002;
- Федеральным законом №109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" от 18.07.2006;
- Федеральным законом №163-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" от 27.06.2018;
- Федеральным законом №114-ФЗ "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" от 15.08.1996;
- Постановлением Правительства РФ от 15.01.2007 "О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации"
- Постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. N 891 "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы,

регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы";

- Постановлением правительства РФ «Об утверждении Положения об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановления ее в случае утраты, а также порядка аннулирования визы от 09.06.2003;

- Приказа ФМС России №390 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной миграционной службой государственной услуги по оформлению и выдаче приглашений на въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства» от 30.11.2012;

- Приказа ФМС России «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной миграционной службой государственной услуги по оформлению, выдаче, продлению срока действия и восстановлению виз иностранным гражданам и лиц без гражданства»;

- Договора о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 15.03.2018).

2.2 Общество с ограниченной ответственностью «ИРИСТРОЙ» вправе принимать иностранных граждан на работу в соответствии с РАЗРЕШЕНИЕМ № _____, выданным _____.

2.3 Настоящее Положение устанавливает порядок приглашения и приема иностранных граждан для трудоустройства в ООО «ИРИСТРОЙ»;

2.4 Информационно-консультационное сопровождение, подготовка и оформление официального приглашения иностранным гражданам, прибывающим в ООО «ИРИСТРОЙ» для трудоустройства, организация контроля за их пребыванием на территории Российской Федерации возложены на Генерального директора и сотрудников отдела кадров ООО «ИРИСТРОЙ»;

2.5 Порядок трудоустройства иностранных граждан зависит от правового статуса, установленного законодательством Российской Федерации:

- иностранные граждане, постоянно проживающие на территории Российской Федерации – граждане, имеющие вид на жительство;
- иностранные граждане, временно проживающие на территории Российской Федерации – граждане, имеющие разрешение на временное проживание, оформленное в виде отметки в документы, удостоверяющем личность иностранного гражданина;
- иностранные граждане, временно пребывающие на территории Российской Федерации – граждане, получившие миграционную карту, но не имеющие разрешения на временное проживание или вида на жительство;

2.6 Все документы, составленные на иностранном языке подлежат переводу на русский язык и нотариальному заверению;

2.7 Для определения визовых иностранных граждан, смотри Приложение Б.

3. ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ РАЗРЕШЕНИЯ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

3.1 Обязанность получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников возлагается на Начальника отдела кадров;

3.2 Постановка на учет (аккредитация) работодателя

3.2.1 Постановка на учет (аккредитация) работодателя необходима в обязательном порядке, если планируется:

-привлекать к работе безвизовых иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по патенту на работу;

-привлекать визовых иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по разрешению на работу, которым необходимо оформлять приглашение на въезд в РФ по визе;

-регистрировать мигранта по адресу организации в качестве места регистрации, выступая принимающей стороной, и помогать в оформлении патента на работу;

3.2.2 Для постановки на учет (аккредитации) в Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – ГУВМ МВД РФ) необходимо предоставить следующие документы:

-копию свидетельства о государственной регистрации юридического лица;

-копию выписки из ЕГРЮЛ с кодами ОКВЭД;

-копии ИНН, ОГРН;

-приказ о назначении генерального директора организации;

-копию паспорта генерального директора со страницей регистрации;

-оригинал доверенности от генерального директора на доверенное лицо;

-копию паспорта доверенного лица со страницей регистрации;

-копию уведомления из территориального органа Федеральной службы статистики;

-копию договора аренды помещения;

-информационное письмо на бланке организации;

3.2.3 Срок действия аккредитации составляет один год и требует ежегодного продления;

3.3 Получение квоты на привлечение и использование иностранных работников

3.3.1 Для получения квоты на привлечение и использование иностранных работников необходимо обратиться в территориальный центр занятости и разместить вакансии сроком на тридцати дней на должности, на которые планируется привлечение иностранного работника;

3.3.2 Рекомендуется обратиться в центр занятости за 2-3 месяца до даты подачи заявки о потребности привлечения иностранной рабочей силы;

3.3.3 При условии, что в течение тридцати дней со дня публикации вакансии, на нее не находится соискатель, являющийся гражданином РФ, дать заявку на квоту.

3.3.4 Заявка на квоту на привлечение иностранцы к работе в автоматизированном информационном комплексе “Миграционная квота” подается заранее. Для получения квоты на следующий календарный год заявка подается в первой половине текущего года. На сайте “Миграционная квота” заполняется бланк запроса о выдаче заключения о привлечении иностранной рабочей силы для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест;

3.3.5 Заявка о потребности привлечения иностранных работников распечатывается в двух экземплярах, на ней ставится печать организации, заверяется подписью руководителя, после чего передается в Федеральную службу по труду и занятости субъекта РФ.

3.4 Получение разрешения на привлечение к работе иностранных граждан

3.4.1 Для получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников необходимо обратиться в ГУВМ МВД РФ и предоставить следующие документы:

-заявление с запросом на получение разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

-проект трудового договора по каждой вакансии;

-учетные и регистрационные документы организации (Устав организации, ИНН, ОГРН);

-квитанцию об оплате пошлины (10000 рублей за каждую вакансию);

3.4.2 По истечении тридцати дней в случае положительного решения необходимо получить разрешение на привлечение и использования иностранных работников.

3.5 Особенности привлечения высококвалифицированных специалистов

3.5.1 Для привлечения высококвалифицированного специалиста необходимо подать ходатайство о привлечении к работе ВКС, обратившись в ГУВМ МВД РФ и предоставив следующие документы:

- ходатайство с информацией о сотруднике и его фотографией 3x4 см;
- гарантийное письмо на бланке организации;
- свидетельства ИНН и ОГРН организации;
- копия паспорта иностранного гражданина –ВКС;
- оригинал трудового договора с ВКС;
- квитанция об уплате пошлины (3500 рублей);

3.5.2 Срок рассмотрения ходатайства составляет тридцать дней.

4. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВРЕМЕННО ПРЕБЫВАЮЩИХ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

4.1 Трудоустройство временно пребывающих визовых иностранных граждан

4.1.1 Для получения иностранным гражданином визы необходимо оформить приглашение на въезд иностранного гражданина, обратившись в ГУВМ МВД РФ и предоставив следующие документы:

- ходатайство о выдаче приглашения;
- копия документа, удостоверяющего личность приглашаемого иностранного гражданина и признаваемого Российской Федерацией в этом качестве (копии страниц документа, содержащие установочные данные иностранного гражданина), срок действия которого не должен истекать ранее, чем через шесть месяцев с даты окончания предполагаемого срока пребывания;
- гарантийное письмо;
- квитанция об уплате пошлины;

4.1.2 Пакет документов для получения приглашения может быть предоставлен лично в ГУВМ МВД либо через портал «Госуслуги»;

4.1.3 Срок оформления приглашения на въезд иностранного гражданина не превышает тридцати дней с момента подачи ходатайства;

4.1.4 После получения иностранным гражданином визы и после въезда в Россию, необходимо получение им разрешения на работу. Для этого необходимо обратиться в ГУВМ МВД РФ и предоставить следующие документы:

- заявление на получение разрешения на работу в двух экземплярах;
- копию документа, удостоверяющего личность;
- документ, подтверждающий образование;
- сертификат о прохождении тестирования по русскому языку, истории и основам законодательства России;
- заключение медицинской комиссии и сертификат об отсутствии инфекционных заболеваний;
- квитанцию об оплате госпошлины (3500 рублей);

4.1.5 Разрешение на работу выдается сроком на один год и действует только в пределах одного субъекта РФ и в отношении только одного работодателя.

4.1.6 Срок оформления разрешения на работу составляет тридцать дней. Получение разрешения на работу предполагает личное обращение иностранного гражданина и предъявление его паспорта.

4.1.7 После прибытия визового иностранного гражданина к месту пребывания осуществляется постановка его на учет по месту пребывания в течение семи рабочих дней с момента прибытия. Для постановки на учет по месту пребывания безвизового иностранного гражданина необходимо обратиться в ГУВМ МВД РФ, предоставив следующие документы:

- уведомление о прибытии иностранного гражданина;
- копии всех страниц документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина, содержащие информацию об иностранном гражданине и отметки о пересечении границы;
- копия миграционной карты;

-копия документа, подтверждающего право пользования жилым помещением, в котором фактически проживает иностранный гражданин;

4.2 Трудоустройство временно пребывающих иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов

4.2.1 Привлечение высококвалифицированных специалистов осуществляется без учета квоты и не требует от работодателя наличия разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

4.2.2 После получения положительного ответа на ходатайство о привлечении высококвалифицированного специалиста (пункт 3.5 Положения), необходимо оформить приглашение на въезд иностранного гражданина – ВКС (пункт 4.1.1, 4.1.2 Положения);

4.2.3 После получения приглашения, иностранный гражданин – ВКС должен получить визу на въезд в Российскую Федерацию и въехать в течение тридцати дней с момента получения визы;

4.2.4 Постановка на учет по месту пребывания иностранного гражданина – высококвалифицированного специалиста осуществляется по адресу места пребывания или места работы, если пребывание превышает 90 дней (пункт 4.1.7 Положения);

4.2.5 Трудовая деятельность может осуществляться в регионе, не указанном в разрешении на работу, сроком, не превышающим тридцать дней;

4.3 Трудоустройство временно пребывающих безвизовых иностранных граждан

4.3.1 Привлечение временно пребывающих безвизовых иностранных граждан осуществляется без учета квоты и не требует от работодателя наличия разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

4.3.2 Документом, подтверждающим разрешение на пребывание в РФ является миграционная карта, в которой целью поездки указана “Работа”;

4.3.3 Постановка на учет по месту пребывания безвизового иностранного гражданина осуществляется по адресу места пребывания или места работы в течение семи рабочих дней с момента прибытия к месту пребывания (пункт 4.1.7 Положения);

4.3.4 Постановка на учет по месту пребывания гражданина Таджикистана осуществляется по адресу места пребывания или места работы в течение пятнадцати дней с момента прибытия к месту пребывания;

4.3.5 Документом, разрешающим безвизовому иностранному гражданину осуществлять трудовую деятельность на территории РФ является патент. оформление патента осуществляется в срок до тридцати дней со дня въезда иностранного гражданина в РФ. Для оформления патента иностранцу лично необходимо обратиться в ГУВМ МВД РФ, предоставив следующие документы:

- заявление на патент иностранному гражданину;
- нотариально заверенный перевод загранпаспорта;
- миграционная карта, целью въезда в которой указана «Работа»;
- полис дополнительного ого страхования;
- медицинская справка и сертификат об отсутствии заболеваний;
- сертификат о прохождении тестирования по русскому языку, истории и основам законодательства России;
- документ, подтверждающий постановку иностранного гражданина на учет по месту пребывания;
- чек на оплату налога НДФЛ за патент;
- фото 3x4 см.;
- ИНН;

4.3.6 Срок оформления патента составляет 10 рабочих дней с момента подачи пакета документов. Получение патента предполагает личное обращение иностранного гражданина и предъявление его паспорта.

4.4 Трудоустройство временно пребывающих безвизовых иностранных граждан государств-членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС)

4.4.1 Привлечение временно пребывающих безвизовых иностранных граждан государств-членов Евразийского экономического союза осуществляется без учета квоты и не требует от работодателя наличия разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

4.4.2 Документом, подтверждающим разрешение на пребывание в РФ, является паспорт государства, гражданином которого является иностранец;

4.4.3 Постановка на учет по месту пребывания безвизового иностранного гражданина государства-члена ЕАЭС осуществляется по адресу места пребывания или места работы в течение тридцати дней с момента прибытия к месту пребывания (пункт 4.1.7 Положения);

4.4.4 Дополнительно к документам, указанным в пункте 4.7.1 Положения, обратившись в ГУВМ МВД РФ, необходимо также предоставить:

- копию трудового или гражданско-правового договора, заключенного трудящимся;

4.4.5 Первичная регистрация иностранных граждан государств-членов ЕАЭС может осуществляться по действующему трудовому договору на срок действия трудового договора, но не более одного года;

4.4.6 Между Российской Федерацией и Республикой Беларусь отсутствует пограничный контроль, поэтому факт въезда на территорию РФ подтверждается железнодорожным, авиа- или автобусным билетом.

5. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВРЕМЕННО ПРОЖИВАЮЩИХ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

5.1 Привлечение временно проживающих иностранных граждан осуществляется без учета квоты и не требует от работодателя наличия разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

5.2 Привлечение временно проживающих иностранных граждан не требует постановки на учет по месту пребывания;

5.3 Временно проживающие иностранные граждане могут осуществлять трудовую деятельность только в регионе проживания, в котором выдано разрешение на временное проживание.

6. ТРУДОУСТРОЙСТВО ПОСТОЯННО ПРОЖИВАЮЩИХ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

6.1 Привлечение постоянно проживающих иностранных граждан осуществляется без учета квоты и не требует от работодателя наличия разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

6.2 Привлечение постоянно проживающих иностранных граждан не требует постановки на учет по месту пребывания;

6.3 Постоянно проживающие иностранные граждане могут осуществлять трудовую деятельность в любом регионе РФ.

7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМ ГРАЖДАНИНОМ

7.1 Процедура заключения трудового договора с иностранным гражданином предполагает предоставление работником следующих документов:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- при наличии трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- ИНН;

7.2 Трудовой договор заключается на русском языке. При необходимости дублируется на родном языке работника;

7.3 Заключение трудового договора с временно пребывающими визовыми иностранными гражданами:

7.3.1 При заключении трудового договора с временно пребывающими визовыми иностранными гражданами дополнительно (пункт 7.1 Положения) в трудовом договоре указываются:

- реквизиты полиса дополнительного медицинского страхования;
- реквизиты разрешения на работу;

7.3.2 Трудовой договор с временно пребывающими визовыми иностранными гражданами вступает в силу с момента получения иностранным гражданином разрешения на работу;

7.4 Заключение трудового договора с иностранными гражданами –ВКС

7.4.1 При заключении трудового договора с иностранными гражданами – высококвалифицированными специалистами дополнительно (пункт 7.1 Положения) в трудовом договоре указываются:

- реквизиты полиса дополнительного медицинского страхования;
- реквизиты разрешения на работу;

7.4.2 Трудовой договор с иностранными гражданами – ВКС заключается на срок, не превышающий трех лет;

7.4.3 В соответствии с разрешением на работу в трудовом договоре указывается регион(ы), в котором ВКС разрешено осуществлять трудовую деятельность;

7.4.4 Трудовой договор с ВКС вступает в силу с момента получения иностранным гражданином разрешения на работу;

7.4.5 В течение двух недель после заключения трудового договора необходимо оформить полис обязательного медицинского страхования сроком до конца календарного года, но не более срока действия трудового договора, предоставив следующие документы:

- заявление;
- паспорт с нотариально заверенным переводом;
- отрывная часть уведомления о прибытии иностранного гражданина (регистрация);

7.5 При заключении трудового договора с временно пребывающими безвизовыми иностранными гражданами дополнительно (пункт 7.1 Положения) в трудовом договоре указываются:

- реквизиты полиса дополнительного медицинского страхования;
- реквизиты патента;

7.6 Заключение трудового договора с временно пребывающими безвизовыми иностранными гражданами государств-членов ЕАЭС:

7.6.1 При заключении трудового договора с временно пребывающими безвизовыми иностранными гражданами государств-членов ЕАЭС дополнительно (пункт 7.1 Положения) в трудовом договоре указываются:

- реквизиты полиса дополнительного медицинского страхования;

7.6.2 В течение двух недель после заключения трудового договора необходимо оформить полис обязательного медицинского страхования сроком до конца календарного года, но не более срока действия трудового договора, предоставив следующие документы:

- заявление;
- паспорт с нотариально заверенным переводом;
- отрывная часть уведомления о прибытии иностранного гражданина (регистрация);

7.7 Заключение трудового договора с временно и постоянно проживающими иностранными гражданами:

7.7.1 При заключении трудового договора с временно проживающими и постоянно проживающими иностранными гражданами дополнительно (пункт 7.1 Положения) в трудовом договоре указываются:

- реквизиты полиса дополнительного медицинского страхования;

7.7.2 В течение двух недель после заключения трудового договора необходимо оформить полис обязательного медицинского страхования сроком до конца календарного года, но не более срока действия трудового договора, предоставив следующие документы:

- заявление;

- паспорт с нотариально заверенным переводом;
- отрывная часть уведомления о прибытии иностранного гражданина (регистрация).

Расчет экономической эффективности предложенных рекомендаций

Предложенные рекомендации, а также разработанные нормативные акты имеют своей целью повысить эффективность труда специалистов отдела кадров, в чьи обязанности входит работа с иностранными гражданами, а также сократить временные и связанные с ними финансовые затраты предприятия.

Прежде всего, необходимо отметить, что Положение о трудоустройстве иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ», имея своей целью установление порядка приглашения и приема иностранных граждан для трудоустройства в ООО «ИРИСТРОЙ», упорядочивает последовательность необходимых действий на этапе устройства на работу иностранных граждан, структурирует детали, касающиеся различных групп иностранных граждан. Положение призвано послужить специалистам отдела кадров пособием, инструкцией по трудоустройству иностранных граждан.

Таким образом, Положение о трудоустройстве иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» способно сократить, или даже устранить риски, связанные с возможностью получения административных штрафов (См. Приложение В).

Кроме того, Положение о трудоустройстве иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» способно заменить курс повышения квалификации по документированию трудовых отношений с работниками, стоимость которых составляет в среднем 5900 руб.

Необходимо также отметить, что цель предложенных рекомендаций – сократить потери и непроизводительные расходы времени на протяжении рабочего дня и, соответственно, сократить финансовые затраты, связанные не

только с потерями времени, но и с оплатой ожидания иностранных граждан момента допуска к работе.

В среднем потери времени вновь приступившего к работе специалиста, связанные с необходимостью поиска информации в интернете, обращения с вопросами к коллегам, звонки в государственные органы с целью получения консультации, занимают 1 час 30 минут (90 мин.) за время рабочего дня. В то время как время, отнимаемое у специалиста на ознакомление с Положением занимает в среднем 28 мин. Нормативное время работы составляет 480 мин.

Для расчет воспользуемся формулой коэффициента потери рабочего времени вследствие решения организационно-технических вопросов (Кпот):

$$K_{\text{пот}} = (T_{\text{пот}}/T_{\text{см}})*100,$$

где: $T_{\text{пот}}$ — время потерь из-за решения организационно-технических вопросов

$T_{\text{см}}$ — нормативное время работы

$K_{\text{пот}1} = (90/480)*100=18,8\%$ - потери времени, связанные с необходимостью поиска информации в интернете, обращения с вопросами к коллегам, звонки в государственные органы с целью получения консультации

$K_{\text{пот}2}=(28/480)*100=5,8\%$ - потери времени на ознакомление с Положением.

Нормативными потерями считаются потери в пределах 10% от общего рабочего времени.

Как видно из расчета, использование в работе Положения о трудоустройстве иностранных граждан в качестве пособия и руководства в деятельности новых специалистов позволит снизить потери времени с 18,8% до 5,8%.

Таким образом, для решения выявленных проблем в процессе управления трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» были даны рекомендации, а также были разработаны Положение о

трудоустройстве иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» и Должностная инструкция специалиста по работе с иностранными гражданами. Кроме того, был проведен расчет экономической эффективности от принятия и использования Положения, которое поможет снизить потери времени и связанные с ними финансовые потери.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование, представленное в данной магистерской диссертации, посвящено трудоустройству иностранных граждан в российских компаниях.

В настоящее время работодатели имеют возможность привлекать для работы не только граждан РФ, но и иностранных граждан. В связи с этим, в некоторых сферах производства появляется высокий спрос на труд иностранных граждан. Особенно ярко это заметно в сфере строительства, когда потребности работодателей являются по большей степени количественными, чем качественными. При этом, особый правовой статус иностранных граждан осложняет процесс их трудоустройства в российские компании. Проведенное исследование подтвердило высокую актуальность темы трудоустройства иностранных граждан в России.

В первой главе диссертации были рассмотрены теоретические аспекты трудоустройства иностранных граждан: даны определения и общая характеристика основных понятий, были описаны основные этапы трудоустройства и наиболее затруднительного этапа – непосредственного устройства на работу, а также были представлены основные аспекты правового статуса иностранных граждан, а также.

В связи с тем, что правовой статус иностранных граждан отличается от статуса граждан РФ, и процесс их трудоустройства также отличается, было рассмотрено социально-правовое регулирование процесса управления трудоустройством иностранных граждан в единстве социального и правового аспектов. Кроме того, по той же причине, в первой главе были представлены особенности управления трудоустройством иностранных граждан.

Во второй же главе представлены практические аспекты управления трудоустройством иностранных граждан на примере ООО «ИРИСТРОЙ»: дана краткая характеристика деятельности организации и ее персонала. Анализ показал, что наибольшая доля персонала - мужчины в возрасте до 40

лет со средним общим образованием – рабочие. Это объясняется видом деятельности организации – строительством.

Также был проведен комплексный анализ процесса трудоустройства иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ», в результате которого были сформулированы следующие выводы:

1. Общая доля иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» составляет 92%. Проблема управления трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» является актуальной;

2. Управление трудоустройством иностранных граждан является сложным процессом, имеющим множество деталей, требует специальной подготовки работников отдела кадров;

3. В ООО «ИРИСТРОЙ» отсутствуют локальные нормативные правовые акты, регулирующие деятельность, касающуюся трудоустройства иностранных граждан;

4. В ООО «ИРИСТРОЙ» существует потребность в ускорении процесса трудоустройства иностранных граждан, что позволит сокращать финансовые затраты;

5. В процессе трудоустройства иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» сотрудники сталкиваются с трудностями, однако ответы на свои вопросы находят у коллег, в интернете, в государственных органах. Это занимает у них большое количество времени (в среднем 1,5 часов в течение рабочего дня);

6. Сотрудники отдела кадров в обособленных подразделениях зачастую не имеют опыта работы в сфере трудоустройства иностранных граждан и соответствующей квалификации, специальное обучение не проходят.

В связи с полученными результатами исследования для ООО «ИРИСТРОЙ» были предложены практические рекомендации по управлению трудоустройством иностранных граждан. Была разработана Должностная инструкция специалиста по работе с иностранными гражданами ООО «ИРИСТРОЙ», которая закрепит трудовые обязанности

специалистов отдела кадров, чья деятельность связана с работой с иностранными гражданами.

Также было разработано Положение о трудоустройстве иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ», которое позволит сокращать временные затраты сотрудников отдела кадров и сможет послужить заменой обучающих курсов по трудоустройству иностранных граждан. Кроме того, была рассчитана экономическая эффективность от принятия и использования Положения.

Цель исследования – изучить теоретические аспекты трудоустройства иностранных граждан и практические аспекты управления трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» - была достигнута, задачи выполнены.

Результаты проведенного исследования полностью подтвердили выдвинутую гипотезу. Трудоустройство иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ» осуществляется успешно, потому что:

- были изучены особенности трудоустройства иностранных граждан в России;

- были разработаны практические рекомендации по управлению трудоустройством иностранных граждан в ООО «ИРИСТРОЙ».

В настоящее время разработанные Положение о трудоустройстве иностранных граждан и Должностная инструкция специалиста по работе с иностранными гражданами находится в процессе утверждения в ООО «ИРИСТРОЙ».

Перспектива исследования процесса трудоустройства иностранных граждан в российских компаниях, значение исследования проблем трудоустройства данной категории лиц, а также способы управления данным процессом представляют практический интерес, поскольку позволяют на основе управления персоналом успешно реализовывать исследуемый процесс в условиях российских компаний. Полученные в ходе исследования данные могут послужить основой для разработки программ управления

трудоустройством иностранных граждан, обучающих курсов по подготовке и повышению квалификации для специалистов отдела кадров, чья деятельность предполагает связь с процессом трудоустройства иностранных граждан.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ);
2. Указ Президента РФ от 31.10.2018 "О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы";
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
4. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 24.04.2020) "О занятости населения в Российской Федерации";
5. Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002;
6. Федеральный закон "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" от 18.07.2006;
7. Федеральный закон "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" от 15.08.1996;
8. Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 "О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации";
9. Постановление Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. N 891 "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы";
10. "Договор о Евразийском экономическом союзе" (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 15.03.2018);
11. Глуценко, Г. И., Пономарев В.А. Миграция и развитие. - М.: Экономика, 2009. 452 с.;
12. Занятость, безработица, трудоустройство (обзор законодательства) / Под ред. Пашкова А.С. СПб., 1994. 24 с.;

13. Киселев И.А. Труд с иностранным участием :Правовые аспекты : Работа за рубежом ; Работа в инофирме ; Труд иностранцев в России /И. Я. Киселев. -М. :МЦФЭР, 2003. -304 с.;
14. Миграционное законодательство России: состояние, проблемы, перспективы / Под ред. Ворониной Н. А. М.: Спутник+, 2010. —221 с.;
15. Наумова Р. Л. Труд иностранцев у российского работодателя: моногр. — М.: Дашков и Ко , 2009. — 192 с.;
16. Письменная Е.Е. Социальные последствия учебной иммиграции в Россию (вопросы теории и методики исследования) : автореф. дис. ... д-ра соц. наук. — М., 2009. — 50 с.;
17. Правовое регулирование содействия занятости населения в Российской Федерации / Под ред. В. Ш. Шайхатдинова. — Екатеринбург, 2003, 105 с.;
18. Трудовая миграция: политико-правовые и социально-экономические аспекты привлечения и использования иностранной рабочей силы. Монография. / Под ред. Волох В.А. М.: Издательство «Спутник+», 2010. 251 с.;
19. Трудовое Право / Под ред. В.И Шиян, М.: МГИУ, 2008. — 172 с.;
20. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. Изд. 4-е. М.: Проспект, 2009. 600 с.;
21. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. М.: Юристъ, 2004. 624 с.;
22. Трудовое право России / Под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой. Изд.: ТК Велби, Проспект, 2004. 492 с.;
23. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. 655 с.;
24. Трудовое право Российской Федерации : учебник для студентов высших учебных заведений / М. В. Мархгейм, М. Б. Смоленский, Е. Е. Тонков ; под ред. М. Б. Смоленского. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2007. 380 с.;

25. Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное. Сост. - Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, В. Г. Малов, О. В. Смирнов, И. О. Снигирева. М.: «ПРОСПЕКТ», 1998. 448 с.;
26. Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. — М., 1998, 164 с.;
27. Трудовое право: учебник для бакалавров / Под ред. М. О. Буяновой, О. В. Смирнова. — М. : РГ -Пресс, 2015. 496 с.;
28. Чиканова Л.А., Серегина Л.В., Правовые способы содействия гражданам, ищущим работу, в трудоустройстве приложение к № 7 ежемесячного юридического журнала Хозяйство и право / Л. Чиканова, Л. Серегина. М., 2012. 48 с.;
29. Экономика труда / Под ред. Владимировой Л. П.. — М., 2000. 39 с.;
30. Анисимова А.К. Особенности трудовых прав иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации // NovaInfo.Ru. 2015. Т. 2. № 31. С. 212-215;
31. Бай Н.Г. Правовое положение иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации, Вестник РУДН, Юридические науки. 2007. №5. С. 187-194;
32. Гарантии права на труд / Под ред. Уржинского К. П. — М.: Юридическая литература, 1984. С. 66-67;
33. Гаглоева Л.А., Понятие правового статуса иностранного гражданина и лица без гражданства в Российской Федерации// Социально-гуманитарные знания. 2015. № 12. С. 202–209;
34. Гаспарович Е.О., Котова Е.М. Актуальные проблемы трудоустройства учебных и трудовых мигрантов/ Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров [Текст] : материалы VI Международного экономического форума / под ред. д.э.н. С.Н. Бочарова, д.э.н. С.В. Лобовой. — Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2019. С. 115-121;
35. Григорьев И.Г. Восемь вопросов по патентам для иностранных работников // Зарплата. 2015. № 7. С. 118 – 126;

36. Деменева Н. А. Проблемы правового регулирования трудовой миграции в России // Материалы международной научно-практической конференции «Государство и право: вызовы»: сб. тез. — М.: Элит, 2010. С. 215-223;
37. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие, Учебное пособие Под ред. О.В.. - Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2003. - 153 с.;
38. Катасонова С. Иностранцы в России: прием на работу // Кадровик.ру: электрон. журн. 2015. № 1. С. 36 – 38;
39. Кулакова С. В. Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2003, С. 13-15;
40. Логинова Е.А. Иностраный работник: новые правила трудоустройства // Единый налог на вмененный доход: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 1. С. 46 – 55;
41. Низамова Е. А. О понятии иностранного работника в Российской Федерации // Право в современном мире. 2017. № 3. С. 38- 47;
42. Облезова А. Изменения в правовом регулировании труда иностранных граждан на территории России в 2015 г. // Кадровик.ру: электрон. журн. 2015. № 2. С. 36- 40;
43. Плюгина И.В. Вопросы трудовой деятельности обучающихся в России иностранных граждан // Российское право. 2011. №6. С. 24–29;
44. Плюгина И.В. К вопросу о передаче Министерству внутренних дел Российской Федерации функций и полномочий в сфере миграции // Государство и право: эволюция, современное состояние, перспективы развития (навстречу 300-летию российской полиции). 2017. С. 342–345;
45. Плюгина И.В. Ответственность за нарушение миграционного законодательства: правовые проблемы и пути их преодоления // Журнал российского права. 2015. № 4. С. 112-121;
46. Плюгина И.В. Понятие мигранта и основные категории мигрантов // Журнал российского права. 2007. № 8. С. 107-115;

47. Плюгина И.В. Развитие миграционного законодательства // Концепции развития Российского законодательства. 2010. С. 517-535;
48. Плюгина И.В. К вопросу о социально-культурной адаптации иностранных граждан // Правовая культура в современном обществе. 2018. С. 145–149;
49. Процевский А. И. Предмет советского трудового права: Монография. — М., 1979. С. 43-46;
50. Сувалова Т.В. Особенности приема на работу иностранных граждан в Российской Федерации // Вестник университета. 2017. № 3. С.201-202;
51. Табакова Н.А., Говорова А.О. Проблемы осуществления трудовой деятельности иностранных граждан в Российской Федерации// Вестник краснодарского университета МВД России. 2016. №4. С. 121-125;
52. Худякова С. С. «Трудящийся мигрант», «Работник – мигрант», «Иностранный работник»: подходы к определению понятий в международном и российском праве // Седьмой Пермский конгресс ученых – юристов. 2016. С. 407- 412;
53. Чиканова Л.А., Серегина Л.В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 3. С. 149–171;
54. Шамрай Е. На работу – по патенту // Юрист спешит на помощь. 2015. № 7. С. 23- 25;
55. Шелегина С.М.. Вопросы реализации иностранными гражданами конституционного права на труд/ Теория и практика государственно-правового развития. Т. 16. № 2. 2017. С. 77-81;
56. Югай Л. И. Особенности трудоустройства иностранных граждан в Российской Федерации // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем. 2017. С. 77-80;

57. В течение какого периода времени иностранные граждане обязаны встать на миграционный учет [Электрон. ресурс] Режим доступа: <https://42.мвд.пф/item/9011037>;

58. Занятость и трудоустройство в Российской Федерации [Электрон. ресурс] Режим доступа: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=707953#text>;

59. Международное частное право Конспект лекций. Батычко В.Т. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2011 [Электрон. ресурс] Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m233/>;

60. Об особенностях осуществления трудовой деятельности иностранных граждан на территории России [Электрон. ресурс] Режим доступа: <https://mvdrus.ru/news/1260523-ob-osobennostyah-osuschestvleniya-trudovoy.html>;

61. Постановке на регистрационный учет в целях поиска подходящей работы подлежат все граждане, обратившиеся в государственные учреждения службы занятости населения с соответствующим заявлением [Электрон. ресурс] Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/24445.html/>;

62. Свобода труда (ст. 37 Конституции России) [Электрон. ресурс] Режим доступа: <https://01.мвд.пф/document/201367>.

Приложение А

Бланк опроса специалистов отдела кадров

Уважаемые респонденты!

Просим Вас принять участие в опросе по проблеме трудоустройства иностранных граждан и ответить на следующие вопросы. Вы можете выбирать несколько вариантов ответов. Спасибо!

1. Связана ли (была ли связана) Ваша деятельность с трудоустройством иностранных граждан?

- а) Да;
- б) Нет.

2. Имели ли Вы ранее (до последнего места работы) опыт работы в сфере трудоустройства иностранных граждан?

- а) Да;
- б) Нет.

3. Из каких источников Вы приобрели знания касаясь трудоустройства иностранных граждан?

- а) Курс повышения квалификации;
- б) Наставничество;
- в) Предыдущий опыт работы;
- г) Спрашивал(а) у коллег;
- д) Спрашивал(а) в государственных органах;
- е) Читал(а) в интернете.

4. Если на предыдущий вопрос вы выбрали один или несколько из вариантов «г», «д», «е», какое количество времени на протяжении рабочего дня вы в среднем тратите на приобретение знаний касаясь трудоустройства иностранных граждан?

- а) Менее 1 часа;
- б) 1-2 часа;
- в) Более 2 часов.

5. Сталкивались ли Вы с трудностями в процессе трудоустройства иностранных граждан?

- а) Да;
- б) Нет.

6. Если на предыдущий вопрос Вы ответили да, то укажите, с какими?

- а) Недостаток знаний по трудоустройству иностранных граждан;
- б) Сложность формулировок в законах;
- в) Ограниченное время (нарушение сроков);
- г) Языковой барьер;
- д) Другое, укажите _____.

7. Где именно Вы работаете(ли) в рамках ООО «ИРИСТРОЙ»?

- а) Главный офис, город Москва;
- б) Обособленное подразделение.

Приложение Б

Список стран для определения необходимости оформления визы

Гражданство	Необходимость визы	Необходимость визы	Необходимость визы
Австралия	требуется виза	Мали	требуется виза
Австрия	требуется виза	Мальдивская Республика	не требуется виза
Азербайджан	не требуется виза	Мальта	требуется виза
Азорские острова	требуется виза	Марокко	требуется виза
Аландские острова	требуется виза	Маршалловы острова	требуется виза
Албания	требуется виза	Мексика	требуется виза
Алжир	требуется виза	Мозамбик	требуется виза
Американские Виргинские острова	требуется виза	Молдова	не требуется виза
Американское Самоа	требуется виза	Монако	требуется виза
Ангилья	требуется виза	Монголия	не требуется виза
Ангола	требуется виза	Монтсеррат	требуется виза
Андорра	требуется виза	Мьянма	требуется виза
Антигуа и Барбуда	требуется виза	Намибия	требуется виза
Аргентина	не требуется виза	Науру	не требуется виза
Армения	не требуется виза	Непал	требуется виза
Афганистан	требуется виза	Нигер	требуется виза
Багамские острова	требуется виза	Нигерия	требуется виза
Бангладеш	требуется виза	Нидерланды	требуется виза
Барбадос	требуется виза	Никарагуа	не требуется виза
Бахрейн	требуется виза	Ниуэ	требуется виза
Белиз	требуется виза	Новая Зеландия	требуется виза
Белоруссия	не требуется виза	Норвегия	требуется виза

Гражданство	Необходимость визы	Необходимость визы	Необходимость визы
Бельгия	требуется виза	ОАЭ	не требуется виза
Бенин	требуется виза	Оман	требуется виза
Берег Слоновой Кости	требуется виза	Остров Святой Елены, Вознесения и Тристан-Да-Кунья	требуется виза
Бермудские острова	требуется виза	Острова Кука	требуется виза
Болгария	требуется виза	Пакистан	требуется виза
Боливия	не требуется виза	Палау	не требуется виза
Босния и Герцеговина	не требуется виза	Палестина	требуется виза
Ботсвана	требуется виза	Панама	не требуется виза
Бразилия	не требуется виза	Папуа — Новая Гвинея	требуется виза
Британские Виргинские острова	требуется виза	Парагвай	не требуется виза
Бруней-Даруссалам	не требуется виза	Перу	не требуется виза
Буркина-Фасо	требуется виза	Питкэрн	требуется виза
Бурунди	требуется виза	Польша	требуется виза
Бутан	требуется виза	Португалия	требуется виза
Вануату	не требуется виза	Пуэрто-Рико	требуется виза
Великобритания	требуется виза	Республика Гвинея	требуется виза
Венгрия	требуется виза	Республика Конго	требуется виза
Венесуэла	не требуется виза	Республика Корея	не требуется виза
Восточный Тимор	требуется виза	Республика Кот-д'Ивуар	требуется виза
Вьетнам	требуется виза	Руанда	требуется виза
Габон	требуется виза	Румыния	требуется виза
Гаити	требуется виза	Сальвадор	не требуется виза
Гайана	не требуется виза	Самоа	не требуется виза
Гамбия	требуется виза	Сан-Марино	требуется виза

Гражданство	Необходимость визы	Необходимость визы	Необходимость визы
Гана	требуется виза	Сан-Томе и Принсипи	требуется виза
Гваделупа, Гайана, Майотта, Мартиника, Новая Каледония, Реюньон, Сен-Пьер и Микелон, Уоллис и Футуна, Французская Полинезия	требуется виза	Саудовская Аравия	требуется виза
Гватемала	не требуется виза	Свазиленд	требуется виза
Гвинея-Бисау	требуется виза	Северные Марианские острова	требуется виза
Германия	требуется виза	Сейшельские острова	не требуется виза
Гибралтар	требуется виза	Сенегал	требуется виза
Гондурас	не требуется виза	Сент-Винсент и Гренадины	не требуется виза
Гренада	не требуется виза	Сент-Китс и Невис	не требуется виза
Греция	требуется виза	Сент-Люсия	требуется виза
Грузия	требуется виза	Сербия	не требуется виза
Гуам	требуется виза	Сингапур	требуется виза
Дания	требуется виза	Сирия	требуется виза
Демократическая Республика Конго	требуется виза	Словакия	требуется виза
Джибути	требуется виза	Словения	требуется виза
Доминика	не требуется виза	Соломоновы Острова	требуется виза
Доминиканская Республика	требуется виза	Сомали	требуется виза
Египет	требуется виза	Специальный административный район Гонконг	не требуется виза
Замбия	требуется виза	Специальный административный район Макао	не требуется виза
Зимбабве	требуется виза	Судан	требуется виза
Израиль	не требуется виза	Суринам	требуется виза

Гражданство	Необходимость визы	Необходимость визы	Необходимость визы
Индия	требуется виза	США	требуется виза
Индонезия	требуется виза	Сьерра-Леоне	требуется виза
Иордания	требуется виза	Таджикистан	не требуется виза
Ирак	требуется виза	Таиланд	не требуется виза
Иран	требуется виза	Танзания	требуется виза
Ирландия	требуется виза	Теркс и Кайкос	требуется виза
Исландия	требуется виза	Того	требуется виза
Испания	требуется виза	Токелау	требуется виза
Италия	требуется виза	Тонга	требуется виза
Йемен	требуется виза	Тринидад и Тобаго	требуется виза
Кабо-Верде	требуется виза	Тристан-да-Кунья	требуется виза
Казахстан	не требуется виза	Тувалу	требуется виза
Каймановы острова	требуется виза	Тунис	требуется виза
Камбоджа	требуется виза	Туркменистан	требуется виза
Камерун	требуется виза	Турция	требуется виза
Канада	требуется виза	Уганда	требуется виза
Канарские острова	требуется виза	Узбекистан	не требуется виза
Карибский бассейн: Кюрасао, Бонайре, Саба, Синт-Эстатиус, голландская часть острова Сен-Мартен и Аруба	требуется виза	Украина	не требуется виза
Катар	требуется виза	Уругвай	не требуется виза
Кения	требуется виза	Федеративные Штаты Микронезии	требуется виза
Кипр	требуется виза	Фиджи	не требуется виза
Киргизия	не требуется виза	Филиппины	требуется виза
Кирибати	требуется виза	Финляндия	требуется виза

Гражданство	Необходимость визы	Необходимость визы	Необходимость визы
Китай	требуется виза	Фолклендские острова	требуется виза
КНДР	требуется виза	Франция	требуется виза
Колумбия	не требуется виза	Хорватия	требуется виза
Коморские острова	требуется виза	ЦАР	требуется виза
Коста-Рика	не требуется виза	Чад	требуется виза
Куба	не требуется виза	Черногория	не требуется виза
Кувейт	требуется виза	Чешская республика	требуется виза
Лаос	не требуется виза	Чили	не требуется виза
Латвия	требуется виза	Швейцария	требуется виза
Лесото	требуется виза	Швеция	требуется виза
Либерия	требуется виза	Шри-Ланка	требуется виза
Ливан	требуется виза	Эквадор	не требуется виза
Ливия	требуется виза	Экваториальная Гвинея	требуется виза
Литва	требуется виза	Эритрея	требуется виза
Лихтенштейн	требуется виза	Эстония	требуется виза
Люксембург	требуется виза	Эфиопия	требуется виза
Маврикий	не требуется виза	ЮАР	не требуется виза
Мавритания	требуется виза	Южная Георгия и Южные Сандвичевы острова	требуется виза
Мадагаскар	требуется виза	Южная Осетия	не требуется виза
Македония	не требуется виза	Ямайка	не требуется виза
Малави	требуется виза	Япония	требуется виза
Малайзия	требуется виза		

Приложение В

Размер штрафов за нарушения миграционного законодательства

Нарушение	Юридические лиц	Индивидуальные Предприниматели
Нарушение правил пересечения государственной границы иностранными гражданами.	400 000 - 800 000	30 000 - 50 000
Нарушение обязательных условий пребывания иностранных граждан в России, правил транзитного проезда через территорию России таких граждан, нарушение установленного порядка оформления документов на право пребывания иностранных граждан в России.	400 000 - 500 000	40 000 - 50 000
Предоставление жилья, транспорта, оказание услуг иностранному гражданину, незаконно находящемуся в России.	250 000 - 300 000	25 000- 30 000
Невыполнение работодателем правил миграционного учета	400 000 - 500 000	40 000 - 50 000
Непринятие мер по материальному, медицинскому и жилищному обеспечению иностранного работника.	400 000 - 500 000	40 000 - 50 000
Предоставление заведомо ложных сведений о цели пребывания в России иностранного работника при оформлении документов для въезда в Российскую Федерацию иностранного работника	400 000 - 500 000	45 000 - 50 000
Привлечение к трудовой деятельности иностранного работника без разрешения на работу либо патента	250 000 - 800 000 либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.	25 000 - 50 000
Привлечение к трудовой деятельности иностранного работника без разрешения на привлечение и использование иностранных работников.	250 000 - 800 000 либо административное приостановление деятельности на	25 000 - 50 000

Нарушение	Юридические лиц	Индивидуальные Предприниматели
	срок до 90 суток.	
Неуведомление ФМС, органа занятости, налоговой службы о привлечении к трудовой деятельности иностранного работника	400 000 - 800 000 либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток	35 000 - 50 000
Нарушение правил привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности на торговых объектах	400 000 - 800 000 либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток Штраф для виновных должностных лиц: 40 000 - 50 000	350 000 - 800 000 либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.
Предоставление предпринимателей, юридическим лицом, производственных, торговых, служебных и пр. помещений для осуществления предпринимательской деятельности другому предпринимателю, юридическому лицу, которые не имеют разрешения на привлечение и использование иностранных работников, но используют их труд	400 000 - 800 000 либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток Штраф для должностных лиц: 45 000 - 50 000	350 000 - 800 000 либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток
Несоблюдение работодателем ограничений на осуществление отдельных видов деятельности, существующих в отношении иностранных работников	800000 - 1 000 000 руб. либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток	45 000 - 50 000