

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ!

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ГРАЖДАН УКРАИНЫ!

Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия в рамках содействия в трудоустройстве гражданам Украины, прибывшим на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, в связи с поступающими жалобами на необоснованные требования работодателей к соискателям из числа таких граждан направляет следующие разъяснения Минтруда России.

Общий порядок осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации установлен Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №115-ФЗ). Иностранцам гражданам необходимо оформить патент, в случае если они являются высококвалифицированными специалистами - разрешение на работу (пункт 1 статьи 2 Федерального закона № 115-ФЗ).

Из указанного правила есть ряд исключений.

Так, если иностранные граждане признаны беженцами на территории Российской Федерации, получили временное убежище на территории Российской Федерации, оформили разрешение на временное проживание, вид на жительство на территории Российской Федерации, то они вправе осуществлять трудовую деятельность без получения разрешения на работу или патента (пункт 4 статьи 13 Федерального закона № 115-ФЗ).

Обращаем внимание на следующий особый порядок оформления для осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации граждан Украины.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27 августа 2022 г. № 585 «О временных мерах по урегулированию правового положения граждан Донецкой Народной Республики, Луганской Народной

Республики и Украины в Российской Федерации» указанные граждане вправе осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации без разрешения на работу или патента и без учета требований к заявленной цели визита в Российскую Федерацию после проведения территориальным органом МВД России идентификации личности по отпечаткам пальцев (ладоней) рук, а в случае отсутствия дактилоскопической информации - после проведения указанным территориальным органом дактилоскопической регистрации и фотографирования, а также после прохождения ими медицинского освидетельствования; работодатели и заказчики работ (услуг) вправе привлекать и использовать иностранных работников из числа граждан ДНР, ЛНР и Украины при условии предъявления такими работниками документа, подтверждающего прохождение дактилоскопической регистрации и фотографирования.

Также по возможным проблемам при трудоустройстве граждан Украины сообщаем следующее.

Перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора лицом, поступающим на работу, который является иностранным гражданином или лицом без гражданства, работодателю, установлен статьей 327.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Документы, подтверждающие регистрацию гражданина, по месту жительства или пребывания, а также документы о постановке иностранного гражданина на миграционный учет, в данном перечне не указаны, их предъявление не является обязательным условием заключения трудового договора.

Дискриминация в сфере труда запрещена, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости в том числе от национальности, языка, происхождения, возраста, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (статья 3 ТК РФ).

В соответствии со статьей 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора; 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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. За необоснованный отказ в приеме на работу административная ответственность предусмотрена частью 1 статьи 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права» Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде предупреждения или наложения административного штрафа.

Помимо административной ответственности за указанные правонарушения, соискателю, считающему, что он подвергся дискриминации, закон дает право в судебном порядке потребовать от работодателя восстановления нарушенных прав, возмещения материального ущерба и компенсации морального вреда (часть 4 статьи 3 ТК РФ).