

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/78583>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Документоведение

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4

1. Правовая регламентация привлечения иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации 7

1.1. Федеральная регламентация привлечения иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации 7

1.2. Регламентация привлечения иностранной рабочей силы на предприятия ХМАО - Югры 14

2. Состав и содержание документов по привлечению иностранной рабочей силы 20

2.1 Особенности документирования привлечения иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации 20

2.2. Актуальные проблемы документирования 35

Заключение 48

Список использованной литературы 53

Приложение 60

Введение

Распад СССР, образование нового государства – Российской Федерации, и связанные с эти перемены в социально-экономическом строе и политическом режиме в стране, последовавшее расширение международных связей привели к возникновению в стране новой миграционной ситуации.

Развитие новых деловых связей способствовало резкому увеличению числа иностранцев на территории России и изменению законодательства в отношении въезда и пребывания иностранных граждан, снятию многих административных ограничений и запретов.

При этом международная миграция до сих пор является одним из наиболее важных и актуальных источников пополнения трудовых ресурсов в современной России в связи со сложившейся демографической ситуацией последних лет в виде постоянного роста сокращения численности россиян.

В этой связи вопросы политики государства в отношении документального оформления трудоустройства мигрантов приобретают особую актуальность. Максимально возможное упрощение этого процесса позволяет избежать увеличения нелегальной миграции, роста теневой экономики и, что немаловажно, способствует снижению среди российского населения идей национальной нетерпимости и ксенофобии по отношению к мигрантам разных национальностей.

И все же прием на работу иностранных работников до сих пор связан для предприятий с большим количеством сложностей и рисков, обусловленных выполнением требований миграционного, налогового законодательства и правил кадрового учета иностранных сотрудников.

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (ХМАО - Югра), как наиболее динамично развивающийся регион Российской Федерации является ярким примером активного использования труда иностранной рабочей силы.

Климатические и географические особенности территории автономного округа, а также потребность ХМАО – Югры в рабочей силе привели к тому, что для миграционного движения в автономном округе характерна, такая специфическая форма трудовой миграции как маятниковая. Граждане, приезжающие из разных регионов России для трудоустройства, имеют цель – отработать сравнительно короткий промежуток времени и вернуться к себе домой. И на примере ХМАО – Югры возможно предметно проследить проблемы и особенности привлечения иностранной рабочей силы на предприятия России.

Все вышесказанное обусловило актуальность и определило выбор темы для данного исследования.

Цель работы – анализ состава и содержания документов по привлечению иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи:

1. Рассмотреть правовую регламентацию привлечения иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации на федеральном уровне и на уровне ХМАО – Югры;
2. Определить и проанализировать состав и содержание документов, необходимых для привлечения иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации;
3. Выявить актуальные проблемы документирования привлечения иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации.

Объектом исследования является документационное обеспечение управления кадровой политики российских предприятий.

Предметом исследования являются состав, содержание и порядок подготовки документов по привлечению иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации.

В процессе написания работы были использованы следующие общенаучные и специальные методы: метод анализа: изучение федеральных и региональных законов по привлечению иностранной рабочей силы, публикаций по существующим проблемам документирования привлечения иностранной рабочей силы на российские предприятия;

метод сравнения состава и содержания документов по привлечению различных категорий иностранных граждан на предприятия РФ;

метод обобщения для формулировки выводов в ходе исследования;

функциональный метод для выявления целевого назначения документов по привлечению иностранной рабочей силы на российские предприятия, а также их функций в кадровом документообороте.

Теоретическую базу исследования составляют нормативно-правовые акты по привлечению иностранной рабочей силы, правила кадрового учета иностранных сотрудников, статистические данные и экономические исследования по данной теме, а также периодическая литература.

Структура работы включает введение, две главы, заключение, список использованных источников и приложение.

1. Правовая регламентация привлечения иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации

1.1. Федеральная регламентация привлечения иностранной рабочей силы на предприятия Российской Федерации

К середине 90-х годов XX в. численность официально работающих в России иностранных граждан выросла почти до 300 тысяч человек.[30]

До начала 2000-х годов большая часть работающих иностранных граждан была из стран дальнего зарубежья. Далее начался стремительный рост численности иностранных работников из стран СНГ, рекордной отметки она достигла в 2014 году, приблизившись к отметке 3 млн. чел. (диаграмма 1 – 1994-2010 годы – включая лиц без гражданства; за 2011-2012 годы представлено число имевших действующее разрешение на работу на конец года, а также число имевших действующее разрешение на работу на конец года и получивших патенты на осуществление трудовой деятельности у физических лиц в течение года; 2013-2018 годы – число имевших действующее разрешение на работу или действующий патент на конец года. по данным ФМС России).

Далее в связи с обострением отношений с Украиной и резким падением рубля количество иностранных работников из стран СНГ существенно сократилось и с того времени находится примерно на одном уровне – порядка 1,7 млн. человек. При этом численность иностранных работников из стран дальнего зарубежья непрерывно снижается.

По данным на конец 2018 года, общая численность всех официально работающих иностранных граждан в России составила 1 755 тыс. человек. [41]

Законодательство, регламентирующее трудовые отношения между российскими работодателями и иностранными гражданами, неоднократно изменялось. Наиболее существенные изменения в него были внесены в 2011, а затем в 2015 году.

Заключение

Прием на работу иностранных работников на предприятия Российской Федерации до сих пор связан с большим количеством сложностей и рисков, обусловленных выполнением требований миграционного, налогового законодательства и правил кадрового учета иностранных сотрудников.

Основными нормативными документами, определяющими порядок приглашения, трудоустройства и пребывания иностранцев в России являются: Трудовой и Налоговый кодексы РФ; Кодекс РФ об административных правонарушениях; соответствующие Федеральные законы и нормативные документы Федеральной миграционной службы (ФМС).

Федеральными законами, регулирующими порядок и правила привлечения, трудоустройства, сопровождения и прекращения трудовых отношений с иностранными гражданами, предусматривается процедура дополнительных условий по их использованию на территориях субъектов РФ, что реализуется в ХМАО-Югре на основании решений Губернатора и Правительства ХМАО-Югры.

Процедура привлечения иностранных граждан для работы на предприятиях Российской Федерации требует от работодателей проведения предварительной работы по получению разрешения на прием на работу иностранцев, определенный федеральными законами и нормативными актами Правительства РФ. Основным из федеральных законов является Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», определяющий правовой статус пребывающих в стране иностранцев и связанный с этим процесс документального оформления.

При трудоустройстве иностранных граждан, постоянно проживающих и временно проживающих на территории России, требуются документы, перечень которых практически не отличается от требуемых при трудоустройстве граждан России, не нужны документы, разрешающие им въезд в страну, а кадровый учет не имеет больших отличий от учета граждан России. С такими гражданами в обязательном порядке должен быть заключен трудовой договор (контракт, гражданско-правовой договор). Основным отличием при приеме на работу иностранных граждан, имеющих вид на жительство, является то, что они имеют право трудоустраиваться с 16 лет, а не с 18, как другие категории иностранцев.

Без предоставления разрешения на работу возможен прием на работу и заключение трудового договора на основе принципа взаимности в пределах численности иностранных работников, согласованной при аккредитации представительства в России, на основании международного договора между РФ и иностранным государством о работе граждан без разрешения на работу на основе принципа взаимности. Процедура привлечения иностранных граждан для работы на предприятиях Российской Федерации из стран с визовым режимом с РФ состоит из двух стадий:

получения разрешения для предприятия нанимать иностранцев на работу (приказ Минтруда РФ от 23.01.2014 г. № 27н «Об утверждении правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников»);

оформления приглашения иностранца для работы, необходимых документов для трудоустройства, контроля за пребыванием иностранного работника на весь период его пребывания в России.

Эти иностранные граждане привлекаются к трудовой деятельности в рамках квоты, ежегодно утверждаемой Правительством РФ и при условии получения работодателем разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также оформленного разрешения на работу для каждого иностранного работника в отдельности.

Гражданам стран ЕАЭС для того чтобы устроиться на работу в России, нет необходимости получать какое-либо разрешение. Соответственно, перечень предоставляемых ими документов практически ограничивается тем же списком, который предусмотрен для российских граждан. Он может быть дополнен только страховым полисом. Срок их пребывания в РФ определяется сроком действия трудового договора (контракта, гражданско-правового договора), а регистрация по месту пребывания может продляться один раз в год.

Для иностранных граждан из стран с безвизовым режимом с РФ вместо разрешения на работу требуется самостоятельно в органах МВД приобрести патент на работу, который они могут оформить, предварительно получив полис ДМС, встав на миграционный и налоговый учет. Действие патента длится не более двенадцати месяцев, но при необходимости может продлеваться.

Патент на работу дает право на территории России трудиться только по той специальности, которая указана в патенте, и только в том регионе РФ, который выдал этот патент. При переезде на новое место работы такому иностранцу возможно потребуются из-за этого оформить новый патент.

При прекращении действия патента на работу иностранец должен покинуть территорию РФ.

Отдельный порядок использования на предприятиях России установлен для физических лиц, которым определен статус высококвалифицированных специалистов (ВКС). Они могут пребывать в России в любой из вышеперечисленных категорий иностранных граждан. Критерии отнесения таких граждан к ВКС устанавливает работодатель, а также возможен вариант самостоятельного получения такого статуса физическим лицом.

Для таких лиц работодатель не должен обращаться в органы управления с целью получения разрешения для приема на работу иностранца и подтверждения квот.

Разрешение на работу для ВКС выдается сроком на 3 года и работать он может в нескольких регионах РФ, указанных в разрешении, или на всей территории РФ, что также должно быть указано в разрешении на

работу.

ВКС, приглашенным для работы, не требуется постановка на миграционный учет по месту пребывания на срок до 90 дней с момента въезда в РФ и на срок до 30 дней в случае разъездной работы на территории РФ. При этом он может находиться в любом регионе РФ неограниченное время в служебной командировке, если в трудовом договоре указан разъездной характер работы.

Основным документом при оформлении трудоустройства иностранного гражданина на работу на российское предприятие является трудовой договор (контракт, гражданско-правовой договор), который оформляется в соответствии со ст.57 ТК РФ, и затем издается соответствующий приказ о приеме на работу иностранного работника.

Срок действия договора не может превышать срок пребывания иностранца в России, при этом договор, как правило, оформляется на неопределенный срок. Срочный договор в соответствии со ст.59 ТК РФ оформляется только для выполнения конкретных работ, например, сезонных.

Зарплата иностранных работников не может отличаться по размеру от заработной платы российских работников при работе на одинаковой должности.

Для приглашенного иностранного работника на весь период его пребывания в России работодатель обязан контролировать материальное (зарплата не ниже МРОТ в России и установленной в субъекте РФ), медицинское (за счет страхового медицинского полиса или денежных средств для получения медицинской помощи) и жилищное обеспечение (в соответствии с социальной нормой площади жилья, установленной в субъекте РФ).

Ошибки в документальном оформлении приглашения и оформления на работу иностранных работников, ведении кадрового учета могут привести к огромным административным штрафам (от 400 тыс. рублей до 1 млн. рублей за каждое неправильно оформленное лицо) и даже к административной приостановке деятельности предприятия на срок до трех месяцев. Малейшее различие в документах расценивается как привлечение мигранта к работе без разрешительных документов и использование нелегальной рабочей силы.

С целью избежания штрафов российским работодателям, использующим труд иностранных граждан, рекомендуется проводить миграционный аудит, либо выводить работников-иностранцев за штат с помощью договора аутсатффинга.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации, принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС «Консультант плюс»
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части 1 и 2: с изм. и доп. (ред. от 29.09.2019) // СПС «Консультант плюс»
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года N 195-ФЗ (КоАП РФ) (ред. от 01.04.2020) // СПС «Консультант плюс»
5. Федеральный закон Российской Федерации от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. № 800 «Об утверждении правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу»
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2018 года № 1365 «Об установлении на 2019 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности»
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23 января 2014 года № 27 «Об утверждении правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников»
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 октября 2014 г. N 795н «Порядок оформления и выдачи заключения о привлечении и об использовании иностранных работников»
10. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 мая 2015 года № 324н

«Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются»

11. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05 июля 2019 года № 490н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются»

12. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 декабря 2019 г. № 791н «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2020 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности»

13. Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 20 октября 2017 г. № 800 «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по оформлению и выдаче патентов для осуществления иностранными гражданами и лицами без гражданства трудовой деятельности на территории Российской Федерации»;

14. Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации России от 01 ноября 2017 года № 827 «Административный регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства»

15. Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации России от 10 января 2018 года № 11 «О формах и порядке уведомления Министерства внутренних дел Российской Федерации или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории Российской Федерации»

16. Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27 декабря 2007 года № 213-оз «О развитии малого и среднего предпринимательства в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»

17. Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30 ноября 2014 года № 105-оз «Об установлении коэффициента, отражающего региональные особенности рынка труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (в ред. от 17.11.2016 N 81-оз, от 17.10.2018 N 80-оз, от 18.10.2019 N 70-оз);

18. Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17 октября 2018 года №80-оз «О внесении изменений в отдельные законы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в сфере налогообложения»;

19. Государственная программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-экономическое развитие, инвестиции и инновации Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2014-2020 годы»;

20. Государственная программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Содействие занятости населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2014-2020 годы»

21. Государственная программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Оказание содействия добровольному переселению в Ханты-Мансийский автономный округ - Югру соотечественников, проживающих за рубежом, на 2016 – 2020 годы»

22. Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 декабря 2014 г. № 469-п «Об утверждении порядка проведения экзамена на владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации для иностранных граждан и лиц без гражданства и перечня образовательных организаций, имеющих право на проведение экзамена на владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации для иностранных граждан и лиц без гражданства, на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;

23. Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30 января 2015 г. № 25-рп «Об установлении перечня медицинских организаций, уполномоченных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на заключение с иностранным гражданином договора на оказание ему платных медицинских услуг, необходимого для получения патента»

24. Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 11 августа 2017 г. № 497-рп «О Соглашении о взаимодействии между Министерством внутренних дел Российской Федерации и Ханты-Мансийским автономным округом - Югрой, предусматривающем участие уполномоченной данным субъектом Российской Федерации организации в осуществлении полномочий по предоставлению

- государственной услуги по оформлению и выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства патентов и признании утратившими силу некоторых распоряжений Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;
25. Постановление Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 21 мая 2014 г. № 59 «О межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;
26. Постановление Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 февраля 2016 г. № 11 «Об указании в патенте, выдаваемом в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, профессии иностранного гражданина и установлении запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности на 2016 год»;
27. Постановление Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28 декабря 2019 года № 109 «Об установлении на 2020 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности»
28. Гусенко М. Минус 40 тысяч. Квоту на мигрантов снизят // Российская газета, 26.10.2019 № 232(7990) С.4.
29. Гусенко М. Освободят места. У россиян появится больше возможностей трудоустроиться в некоторых отраслях экономики // Российская газета, 26.10.2019 № 239(7997) С.3.
30. Разработан новый порядок трудоустройства иностранных граждан на территории России // Про персонал. 27.11.2014. URL: <https://www.pro-personal.ru/news/928071-razrabotan-novyy-poryadok-trudoustroystva-inostrannyh-grajdan-na-territorii-rossii> (дата обращения: 29.10.2019)
31. Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, единый официальный сайт государственных органов URL: <https://admhmao.ru/>
32. Беляева Л. Миграционный аудит: последствия нарушений оформления иностранных работников в штат 15.07.2016 URL: <https://eck.ru/blog/kadry/migracionnyj-audit-posledstviya-narushenij-oformleniya-inostrannyh-rab/> (дата обращения: 20.02.2020)
33. Вестник мигранта // Информационный портал URL: <https://www.vestnik-migranta.ru/2020/02/2019.html> (дата обращения: 20.02.2020)
34. Володин Е.В. Требования к документам, предъявляемым при трудоустройстве иностранным гражданином. 09.12.2019. URL: <https://sdo-regional.ru/prof-post/trebovaniya-k-dokumentam-pred-yavlyayemy-pri-trudoustrojstve-inostrannym-grazhdaninom-1> (дата обращения: 20.02.2020)
35. Гефтер Ю.А. Трудовой договор с иностранцем. На каком языке составлять? URL: <http://www.pro-personal.ru> (дата обращения: 20.02.2020)
36. Макарова И.К. Использование иностранной рабочей силы в России и управление интернациональными коллективами: стратегия и безопасность // Международное сотрудничество евразийских государств: политика, экономика, право. 2018. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-inostrannoy-rabochey-sily-v-rossii-i-upravlenie-internatsionalnymi-kollektivami-strategiya-i-bezopasnost> (дата обращения: 20.02.2020)
37. Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь - декабрь 2019 года с распределением по и регионам // Официальный сайт МВД Российской Федерации URL: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/19365693/> (дата обращения: 20.02.2020)
38. Риски при самостоятельном ведении кадрового учета мигрантов // ЗаШтатом. 03.08.2017. URL: <https://zashtatom.ru/novosti/riski-pri-samostoyatelnom-vedenii-kadrovogo-ucheta-migrantov/> (дата обращения: 20.02.2020)
39. Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь - декабрь 2018 года // Официальный сайт МВД Российской Федерации URL: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/15850787/> (дата обращения: 20.02.2020)
40. Чиркина Т. Прием на работу иностранных граждан // Про персонал. 12.09.2019. URL: <https://www.pro-personal.ru/article/1097664-17-m9-priem-na-rabotu-inostrantsa-v-2017-godu> (дата обращения: 29.10.2019)
41. Щербакова Е.М. Миграция в России, предварительные итоги 2018 года // Демоскоп Weekly. 2019. № 805-806. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2019/0805/barom01.php>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/78583>