

**ПРОКУРАТУРА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

**Управление по надзору за исполнением федерального законодательства**



**ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ  
ОТНОШЕНИЙ С ИНОСТРАННЫМИ  
ГРАЖДАНАМИ**

Иваново

2020

## ПРАВОВОЙ СТАТУС ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН И ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА

В соответствии с ч. ч. 1 и 2 ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в нашей стране каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Не допускается ограничение трудовых прав и свобод или предоставление каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

При этом, как указано в ч. 3 названной статьи, не является дискриминацией ограничение прав работников в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан России и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Таким образом, применение в отношении иностранных работников правил, несколько отличных от применяемых к работникам - гражданам России, не может быть расценено в качестве дискриминации, поскольку оправдано необходимостью защиты национального рынка труда и содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан России.

Согласно ст. 252 ТК РФ особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам и ограничение их прав, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

В соответствии с положениями ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее - Закона о правовом положении иностранных граждан)

Учитывая специфику правового статуса иностранных граждан и лиц без гражданства в 2014 году ТК РФ был дополнен главой (гл. 50.1), посвященной особенностям правового регулирования труда работников, не имеющих российского гражданства.

В первой статье этой главы указано, что на трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются

иностранным правом (ч. 1 ст. 327.1 ТК РФ).

Прибыв на территорию России, лица, не имеющие гражданства Российской Федерации (далее – РФ, Россия), автоматически попадают в сферу действия российского законодательства.

Трудоустроится на территории России имеют право иностранные граждане и лица без гражданства, прибывшие с целью осуществления трудовой деятельности.

В законодательстве выделяются три категории иностранных граждан в зависимости от основания их нахождения в стране:

- 1) иностранные граждане, временно пребывающие в Российской Федерации;
- 2) иностранные граждане, временно проживающие в Российской Федерации;
- 3) иностранные граждане, постоянно проживающие в Российской Федерации.

При этом статус лиц, временно пребывающих на территории Российской Федерации, будет зависеть от того, в каком порядке эти иностранные граждане въехали в Россию: в порядке, требующем получения визы, или в безвизовом порядке, а также от некоторых других условий.

В соответствии с п. 1 ст. 2 Закона о правовом положении иностранных граждан **иностраный работник** - это иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность.

## **ОСОБЕННОСТИ НАЙМА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН И ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Российское законодательство устанавливает некоторые ограничения и особенности заключения трудовых договоров с лицами, не имеющими российского гражданства. В целом это не отражается на перечне предусмотренных трудовым законодательством документов, оформляемых работодателем при приеме на работу иностранного гражданина.

Однако существуют определенные нюансы, касающиеся содержания этих документов, определяемые особым статусом, которым обладает иностранный гражданин.

Кроме этого, привлечение к трудовой деятельности иностранцев налагает на работодателя предусмотренные законодательством дополнительные обязанности, неисполнение которых может повлечь за собой серьезные санкции, предусмотренные Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) (в том числе приостановление деятельности работодателя).

Для трудоустройства в России иностранный гражданин, по общему

правилу должен достичь возраста 18 лет.

Право найма такого гражданина на территории России принадлежит юридическим и физическим лицам. Причем работодателем может выступать не только гражданин РФ, но и иностранный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя. Однако из этого правила есть исключения.

Например, физические лица не могут заключать трудовые договоры с высококвалифицированными специалистами (п. 5 ст. 13.2 Закона о правовом положении иностранных граждан).

Специальный документ, позволяющий работодателю привлекать иностранных работников к трудовой деятельности, - разрешение на привлечение и использование иностранных работников требуется в том случае, если работодатель нанимает иностранного гражданина, временно пребывающего на территории России. Вместе с тем данное правило не применяется, если трудовой договор заключается:

- 1) с гражданами стран - членов Евразийского Экономического Союза (далее - ЕАЭС) (ст. 97 Договора о ЕАЭС);
- 2) не имеющим российского гражданства физическим лицом, прибывшим в Россию в порядке, не требующем получения визы (пп. 1 п. 4.5 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан);
- 3) высококвалифицированным специалистом и членами его семьи (пп. 2 и 3 п. 4.5 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан);
- 4) лицами, проходящими обучение в Российской Федерации по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию (пп. 4 п. 4.5 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан);
- 5) лицами, направленными для работы в расположенные на территории России филиалы, представительства и дочерние организации иностранных коммерческих организаций, зарегистрированных на территориях государств - членов ВТО (пп. 5 п. 4.5 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан);
- 6) иностранными специалистами, являющимися медицинскими, педагогическими или научными работниками, осуществляющими деятельность по специальности на территории международного медицинского кластера (п. 1 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 29.06.2015 № 160-ФЗ «О международном медицинском кластере и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»);
- 7) участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, или членами их семей (пп. 2 п. 4 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан);

8) лицами, обучающимися в России в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и выполняющими работы (оказывающих услуги) в течение каникул (пп. 6 п. 4 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан);

9) лицами, признанными беженцами или получившими временное убежище на территории России (пп. 11 и 12 п. 4 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан);

10) иными категориями иностранных граждан, предусмотренными законом.

Для привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан, временно или постоянно проживающих в России, разрешение работодателю получать не надо.

В соответствии с п. 8 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан работодатель обязан уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции (т.е. территориальный орган МВД России) о заключении с иностранным гражданином трудового договора.

Такое уведомление должно быть осуществлено путем направления соответствующего документа в бумажной или электронной форме в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения трудового договора (п. 8 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан).

За несоблюдение данного срока работодатель может быть подвергнут административному наказанию по ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ.

Вместе с тем ст. 327.3 ТК РФ, закрепляет положение о том, что разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с названным Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном ч. 3 ст. 57 ТК РФ.

**В целом оформление приема на работу иностранного гражданина** требует подготовки стандартного пакета документов, в который входят трудовой договор и приказ о приеме на работу.

С иностранным гражданином, для выдачи разрешения на работу которому потребуется представление в орган МВД России оригинала трудового договора, можно подписать три экземпляра этого договора (один экземпляр будет передан в уполномоченный орган вместе с ходатайством о выдаче разрешения на работу).

**Таким образом, трудовой договор с иностранным гражданином\***

достаточно составить в двух, имеющих равную силу, экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, что подтверждается подписью работника на другом экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, на основании которого издается приказ. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По просьбе работника ему выдается заверенная копия такого приказа.

До заключения трудового договора работника необходимо ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, а также с коллективным договором. После заключения трудового договора работодатель проводит необходимые инструктажи (включая инструктаж по безопасности труда, пожарной безопасности и гражданской обороне). Все эти правила применяются в равной степени при приеме на работу любого работника.

### **Ограничения на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности на территории России**

Иностранные граждане в России пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду; выбирать род деятельности и профессию с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

**Во-первых**, существует запрет на привлечение иностранных граждан к отдельным видам деятельности, обусловленный целями обеспечения национальной безопасности государства.

В соответствии со ст. 14 Закона о правовом положении иностранных граждан иностранный гражданин не вправе:

- замещать должности муниципальной службы и государственной гражданской службы (за исключением военной службы по контракту);
- замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации, в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации;
- быть членом экипажа военного корабля Российской Федерации или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной авиации;
- быть командиром экспериментального воздушного судна или, если иное не установлено федеральным законом, другим членом экипажа экспериментального воздушного судна;
- быть командиром гражданского воздушного судна, если иное не установлено федеральным законом;
- быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации.

Перечень таких объектов и организаций утверждается Правительством Российской Федерации;

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

Запреты и ограничения, установленные в целях обеспечения национальной безопасности государства, подлежат применению в отношении всех иностранных граждан.

**Во-вторых**, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан России, а также в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства Правительство Российской Федерации устанавливает квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности и квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу. Именно в рамках таких квот выдаются соответствующие приглашения и разрешения. Данные квоты устанавливаются для лиц, прибывающих в Россию на основании визы, и не применяются в отношении отдельных категорий иностранных граждан:

- лиц, направленных для работы в расположенные на территории России филиалы, представительства и дочерние организации иностранных коммерческих организаций, зарегистрированных на территориях государств - членов ВТО (п. 4 ст. 13.5 Закона о правовом положении иностранных граждан);

- высококвалифицированных специалистов и членов их семей (п. 2 ст. 13.2 Закона о правовом положении иностранных граждан);

- квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности) в соответствии со специальным перечнем профессий (специальностей, должностей), утверждаемым уполномоченным органом исполнительной власти (п. 4 ст. 18.1 Закона о правовом положении иностранных граждан). Перечень 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, утвержден Приказом Минтруда России от 05.07.2019 № 490н и включает в себя на сегодняшний день 80 профессий, специальностей и должностей (артист оркестра, директор завода, инженер-конструктор, менеджер в сфере общественного питания и гостиничного обслуживания, председатель правления, шеф-повар, программист и др.);

- иностранных граждан, привлекаемых для осуществления трудовой деятельности резидентом свободного порта Владивосток (абз. 3 п. 1 ст. 13.6 Закона о правовом положении иностранных граждан).

Для привлечения к трудовой деятельности иных иностранных граждан, прибывающих в Россию в порядке, требующем получения визы, работодатель должен подать заявку на квоту, в рамках которой будут выданы соответствующие разрешения на работу.

**В-третьих**, российским законодательством в целях, напрямую не связанных с обеспечением национальной безопасности России, но обусловленных защитой национального рынка труда или иными причинами, установлен ряд ограничений на привлечение иностранных граждан для осуществления отдельных видов деятельности.

### **Документы, представляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства для заключения трудового договора на территории России**

Перечень документов, представляемых лицами, поступающими на работу, предусмотрен ст. 65 ТК РФ.

Данный перечень применяется и в отношении иностранных граждан, но с определенными особенностями.

При трудоустройстве физического лица, не имеющего российского гражданства, им представляются работодателю следующие документы:

#### 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность

*Иностранные граждане представляют паспорт.*

*Лицо без гражданства, по общему правилу удостоверяет свою личность одним из следующих документов:*

*- документом, выданным иностранным государством и признаваемым в соответствии с международным договором РФ в качестве документа, удостоверяющего личность лица без гражданства;*

*- разрешением на временное проживание;*

*- видом на жительство.*

*Федеральным законом или международным договором могут быть установлены иные документы, удостоверяющие личность лиц, не имеющих российского гражданства.*

*Документы, удостоверяющие личность физического лица, должны быть действующими. Если срок действия документа истек, он не может быть принят работодателем и подлежит замене.*

#### 2) трудовая книжка

*Согласно ч. 1 ст. 66 ТК РФ документом о трудовой деятельности работника является трудовая книжка установленного Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» образца. При этом, как указано в п. 2 этого Постановления, имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленных образцов действительны и обмену не подлежат.*



Никакие иные трудовые книжки работодатель от иностранного гражданина не принимает.

В случае отсутствия у иностранного гражданина трудовой книжки российского образца работодатель заводит на него новую книжку, при условии, что трудовая деятельность у работодателя является для работника основной и продолжается свыше пяти дней. При этом, заводя новую книжку, работодатель не делает в ней никаких записей о трудовом стаже данного работника на территории другого государства даже в том случае, если наличие такого стажа подтверждается представленной работником трудовой книжкой иностранного образца. Иное будет противоречить порядку заполнения трудовых книжек.

Иностраный гражданин, нанимающийся на работу в России не впервые, представляет трудовую книжку, ранее заведенную на него российским работодателем.

### 3) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования

за исключением лиц, которые не подлежат обязательному пенсионному страхованию в России:

- временно пребывающих на территории Российской Федерации высококвалифицированных специалистов (это правило распространяется и на граждан стран - участниц ЕАЭС);

- временно пребывающих в России граждан Китая, заключающих трудовой договор с юридическим лицом, зарегистрированным в России;

- временно пребывающих в России граждан Вьетнама.

В случае если у иностранного гражданина, подлежащего обязательному пенсионному страхованию, на момент его поступления на работу отсутствует страховой стаж, свидетельство обязательного пенсионного страхования он получит через работодателя (п. 2 ст. 7 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»).

### 4) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний

Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний предъявляется при поступлении на работу, требующую специальных знаний или подготовки. Если иностранный гражданин получил образование в России, представленный им диплом принимается работодателем наравне с аналогичными дипломами, представляемыми при приеме на работу российскими гражданами.

По общему правилу документ об образовании, полученный не в России, подтверждает квалификацию его владельца только в том случае, если этот документ признан в России в соответствии со

*ст. 107 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».*

*Если документ об образовании не признан в России, он не может считаться подтверждающим наличие у иностранного гражданина знаний и квалификации, требуемых для выполнения соответствующей работы.*

*Следующее требование к документам об иностранном образовании, предъявляемое российским законодательством, - их легализация и перевод на русский язык (ч. 13 ст. 107 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).*

5) справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям

*Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям требуется только в том случае, если законом или ТК РФ в качестве требования для занятия деятельностью (замещения должности), для осуществления которой принимается иностранный гражданин, предусмотрено условие об отсутствии судимости (факта уголовного преследования) (например, педагогическая деятельность).*

*Согласно абз. 7 ст. 65 ТК РФ такая справка выдается в порядке, установленном МВД России. Следовательно, требовать от иностранного гражданина представления справки, выданной в государстве, гражданином которого он является, оснований нет.*

б) договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации

*Договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, должен обеспечивать оказание иностранному работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.*

*Этот документ представляется только лицами, временно пребывающими на территории России. Его отсутствие может быть основанием для отказа этим лицам в приеме на работу. Причем, если работодатель сам заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг иностранному работнику, то представления медицинской страховки работником не требуется.*

*Данный документ не представляется также иностранным гражданином, который в соответствии с законом является застрахованным в системе обязательного медицинского страхования. Такими лицами являются, например, беженцы (пп. 7 п. 1 ст. 8 Закона о беженцах, ст. 10 Федерального закона от 29.11.2010 N 326-ФЗ «Об*

обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»).

#### 7) разрешение на работу

*Разрешение на работу представляется временно пребывающим в России лицом, въехавшим в страну в порядке, требующем получения визы. Такое разрешение выдается органом МВД России, уполномоченным в сфере миграции.*

*По общему правилу разрешения на работу выдаются в пределах квоты, установленной Правительством РФ. Исключения из этого правила рассмотрены нами выше.*

#### 9) патент

*Патент при приеме на работу представляется не имеющими российского гражданства физическими лицами, прибывшими в порядке, не требующем получения визы, и временно пребывающими на территории России. Этот документ иностранный гражданин получает в органах МВД России без содействия работодателя.*

*Патент выдается на срок от 1 до 12 месяцев, срок действия этого документа может неоднократно продлеваться на период от одного месяца. Вместе с тем общий срок действия патента с учетом пролонгаций не может составлять более 12 месяцев со дня его выдачи (п. 5 ст. 13.3 Закона о правовом положении иностранных граждан).*

### **Обязательные условия трудового договора с иностранным гражданином**

В трудовой договор с иностранным гражданином в обязательном порядке включаются условия, предусмотренные ч. 2 ст. 57 и ч. 2 ст. 327.2 ТК РФ.

**I. Место работы**, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

При заключении трудового договора с иностранным гражданином следует иметь в виду, что законодателем ограничена территория, в пределах которой такой гражданин может осуществлять трудовую деятельность.

**II. Трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

В трудовом договоре с иностранным работником трудовая функция указывается в четком соответствии с той, что указана в разрешении на работу или патенте. Если в патенте отсутствует указание на профессию (специальность, должность, вид работы), такое требование не действует.

### **III. Дата начала работы.**

Это условие особенно важно при заключении трудового договора с иностранным работником. Ведь дата заключения трудового договора и дата начала работы в отношениях с иностранным работником не совпадают гораздо чаще, чем в отношениях с российским гражданином.

Дата начала работы в договоре с иностранным работником не может быть ранее даты выдачи ему разрешения на работу или патента, если получение одного из этих документов является условием для осуществления иностранным гражданином трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

### **IV. Срок действия трудового договора.**

Это условие является обязательным для указания в том случае, если с работником заключается срочный трудовой договор. При этом в трудовом договоре также указываются и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

**V. Условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

На иностранных работников распространяются общие гарантии оплаты труда. Вместе с тем и здесь существуют некоторые особенности.

Первая из них касается всех работников, не имеющих российского гражданства. Иностранные граждане, временно и постоянно проживающие на территории России, обязаны подтверждать, что имеют средства, достаточные для содержания себя и членов семьи без помощи государства. В противном случае разрешение на временное проживание (вид на жительство) будет аннулировано.

Что понимается под «достаточными» средствами?

Это доход (до вычета налога) на уровне не ниже прожиточного минимума, установленного законом субъекта РФ, на территории которого иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность или постоянно проживает.

*Так, Указом Губернатора Ивановской области от 16.10.2020 № 139-уг в Ивановской области на 3 квартал 2020 года установлена величина прожиточного минимума на душу населения в количестве 10965 рублей.*

Следующее правило касается формулирования условия об оплате труда в договоре, заключаемом с высококвалифицированным специалистом. Сам по себе такой статус определяется не только опытом и навыками, но и размером заработной платы, минимальный размер которой определен в ст. 13.2 Закона о правовом положении иностранных граждан в зависимости от занимаемой должности).

**VI. Режим рабочего времени и времени отдыха** (если для иностранного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

При определении этого условия следует соблюдать общие правила,

установленные трудовым законодательством.

**VII. Гарантии и компенсации** за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Такие гарантии определяются в соответствии с действующим законодательством. Установление компенсаций будет влиять на размер заработной платы работника.

**VIII. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Разъездной характер работы или условие о работе в пути, отраженные в тексте трудового договора, повлияют на возможность выполнения иностранным гражданином трудовой функции за пределами субъекта РФ, на территории которого такому лицу разрешено осуществлять трудовую деятельность.

**IX. Условия труда на рабочем месте.**

Такие условия вносятся в трудовой договор в соответствии с общими требованиями, предъявляемыми трудовым законодательством, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

**X. Условие об обязательном социальном страховании работника** в соответствии с ТК РФ и федеральными законами.

Такое условие включается только в трудовые договоры с иностранными гражданами, подлежащими обязательному социальному страхованию на территории России, в том числе с лицами, постоянно или временно проживающими на территории России, а также с некоторыми иностранными гражданами, временно пребывающими в Российской Федерации.

**XI. Другие условия, включаемые в трудовой договор** в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Необходимость внесения в договор таких условий может быть обусловлена, например, трудовой функцией работника. Особенности формулирования данных условий в трудовых договорах с иностранными гражданами отсутствуют.

### **Дополнительные условия трудового договора**

В соответствии с ч. 4 ст. 57 ТК РФ в трудовой договор могут быть включены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. К таким условиям относятся, в частности, следующие:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- испытании;

- неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой и иной);
- обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Такие дополнительные условия могут включаться и в трудовые договоры, заключаемые с иностранными гражданами. При формулировании таких условий необходимо руководствоваться общими правилами, предусмотренными трудовым законодательством.

Кроме этого, согласно ч. 5 ст. 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

В трудовой договор с иностранным гражданином целесообразно включить обязательства работника о представлении работодателю информации и документов. Такие обязательства будут различными для разных категорий иностранных граждан и лиц без гражданства.