**Особенности регулирования труда работников,**

**являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства**

В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ иностранные граждане, прибывающие в Ханты-Мансийский автономный округ – Югру, в порядке, требующем получения визы, привлекаются к трудовой деятельности в рамках квоты, утверждаемой ежегодно Правительством Российской Федерации и при условии получения работодателем разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а так же оформленного разрешения на работу для каждого иностранного работника в отдельности (граждане стран с визовым порядком въезда: Грузия, Туркмения, Страны Балтии, дальнее зарубежье, лица без гражданства).

Иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, или срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ).

В трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства (ст. 57 ч. 1 ТК РФ), указываются сведения о:

-разрешении на работу или патенте;

-разрешении на временное проживание в Российской Федерации;

-виде на жительство.

 Обязательным для включения в трудовой договор с работником, временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме (ст. 57 ч. 2 ТК РФ).

При заключении трудового договора поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю (ст. 65 ТК РФ):

-договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

-разрешение на работу или патент;

-разрешение на временное проживание в Российской Федерации;

-вид на жительство.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный 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 (ст. 57 ч.3 ТК РФ).

Временный перевод работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, на основании которых такой работник осуществляет трудовую деятельность, и не более чем один раз в течение календарного года (ст. 72.2 ТК РФ).

Если по окончании срока временного перевода, работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, невозможно предоставить прежнюю работу, трудовой договор с ним прекращается (ст. 327.6 ТК РФ).

Основанием, прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

1)приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

2)аннулирование разрешения на работу или патента;

3) аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации;

4)аннулирование вида на жительство в Российской Федерации;

5)окончание срока действия разрешения на работу или патента;

6)окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации;

7)окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации;

8)окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику;

9)приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, [постановлениями](https://internet.garant.ru/#/query/990941/267464639) Правительства Российской Федерации;

10)невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода  [(ст. 327.4](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/32742) ТК РФ);

О прекращении трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме работодателем не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст. 327.6 ТК РФ).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу (ст. 178 ТК РФ).

Работодатель обязан уведомлять УМВД России по ХМАО – Югре о заключении или расторжении трудового договора с иностранным работником в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.