

Как оформить прием на работу гражданина ДНР или ЛНР

Ответ на этот вопрос зависит от статуса иностранца: временно пребывающего, временно проживающего или постоянно проживающего гражданина ЛНР и ДНР.

Гражданин ДНР или ЛНР при приеме на работу должен принести **общий пакет документов**. При этом такие иностранцы при трудоустройстве могут предъявить как паспорт Украины, так и паспорт или иной удостоверяющий документ гражданина ДНР или ЛНР (ч. 1 ст. 65 ТК, Указ Президента от 18.02.2017 № 74).

Кроме того, если гражданин ДНР или ЛНР временно пребывает на территории России, то при трудоустройстве он дополнительно предъявляет патент. Также такие граждане должны предъявить действующий на территории России полис ДМС. При этом предъявлять такой полис не нужно, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг сотруднику-иностранцу (ч. 1 ст. 327.3 ТК).

Если гражданин ДНР или ЛНР временно или постоянно проживает в России, патент и полис ДМС ему не понадобятся. Таких иностранцев принимайте на работу в зависимости от статуса: временно или постоянно проживающего в РФ.

Поставьте гражданина ДНР или ЛНР на миграционный учет по адресу организации, только если иностранец будет там фактически проживать. При этом помещение для проживания может быть как жилым, так и нежилым без адреса, в том числе временным, например бытовкой (ст. 21 Закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ, Методические рекомендации МВД от 08.10.2018).

Для этого направьте **уведомление о прибытии** иностранца в Главное управление по вопросам миграции МВД. Сделать это нужно не позже семи рабочих дней со дня приезда иностранного сотрудника (ст. 25.9 Закона от 15.08.1996 № 114-ФЗ, ст. 20 Закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ, Методические рекомендации МВД от 08.10.2018).

Постоянно проживающий в РФ гражданин ДНР или ЛНР с письменного согласия работодателя вправе сам уведомить о своем прибытии в место пребывания орган миграционного учета непосредственно, либо через МФЦ, либо почтовым отправлением (ч. 4 ст. 22 Закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ).

После того как оформите все необходимые разрешительные документы и поставите иностранца на миграционный учет, заключите с гражданином ДНР

или ЛНР [трудовой договор](#). Укажите в нем обязательные сведения и условия. Кроме того, в трудовом договоре гражданина ЛНР или ДНР укажите следующие дополнительные сведения:

- для временно пребывающих иностранцев – сведения о разрешении на работу или патенте;
- временно проживающих иностранцев – сведения о разрешении на временное проживание;
- постоянно проживающих иностранцев – сведения о виде на жительство.

Наряду с обязательными условиями в трудовом договоре с временно пребывающим иностранцем нужно указать основание для того, чтобы оказывать такому сотруднику медицинскую помощь в период, когда действует его трудовой договор. Так, укажите реквизиты полиса ОМС, полиса ДМС либо договора о предоставлении иностранцу платных медицинских услуг, который заключили работодатель и медицинская организация.

При этом полис ДМС или договор о предоставлении платных медицинских услуг должен обеспечивать иностранцу первичную медико-санитарную помощь и неотложную специализированную медицинскую помощь. Такие правила установили в статьях [327.1](#) и [327.2](#) ТК.

Работодатель сам решает, оформлять ему [приказ о приеме на работу](#) или нет. Если оформляете приказ о приеме на работу, издайте его по унифицированной [форме № Т-1](#) или форме, которую разработали сами. В приказе продублируйте условия трудового договора – дату начала работы, структурное подразделение, должность, характер работы, оклад, надбавки.

Сотруднику-иностранцу, с которым заключили трудовой договор и который попросил оформить бумажную трудовую книжку российского образца, оформите новый бланк трудовой ([ч. 4 ст. 65](#), [ст. 66](#), [ст. 66.1](#) ТК).

После того как заключите трудовой договор с гражданином ДНР или ЛНР, уведомите об этом подразделение МВД по вопросам миграции. [Форму уведомления](#) утвердили в [приказе МВД от 30.07.2020 № 536](#). Уведомление направьте не позднее трех рабочих дней с даты, когда заключили трудовой договор с иностранцем.

Предоставьте в ПФР сведения о приеме на работу гражданина ДНР или ЛНР по [форме СЗВ-ТД](#). Сделать это нужно не позднее следующего рабочего дня после даты издания приказа ([п. 1.8 Порядка](#), утв. [постановлением Правления Пенсионного фонда от 25.12.2019 № 730п](#)).

Сотрудники, которые имеют специальный статус **беженца**, в отличие от большинства иностранцев, могут оформлять трудовые отношения без разрешения на работу или патента. Работодателям также не нужно получать **разрешение** на привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан, чтобы трудоустроить беженца. Такие правила установлены **подпунктом 11** пункта 4 статьи 13 Закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

Беженцев оформляют на работу **в общем порядке** – как граждан России. Чтобы подтвердить статус беженца, помимо **общих документов** при приеме на работу, сотрудник предъявляет **удостоверение беженца**. Удостоверение подтвердит право сотрудника на льготных условиях оформить трудовые отношения – без дополнительных разрешений (**п. 7 ст. 4 Закона от 19.02.1993 № 4528-1**).

Документ об образовании, который также предъявляет беженец, должен быть признан в России и переведен на русский язык. В России признают то образование, что получено в иностранных образовательных организациях, которые есть в **перечне из распоряжения Правительства РФ от 19.01.2022 № 28-р** (ст. 107 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

ВНИМАНИЕ

Статус беженца не мешает установить бессрочные трудовые отношения

Поэтому если отсутствуют **предусмотренные законом основания**, чтобы оформить срочный трудовой договор, то с беженцами следует оформить бессрочный трудовой договор.

Если в дальнейшем сотрудник утратит статус беженца, при этом получит гражданство другой страны и для продолжения его трудовых отношений на территории России потребуется оформить дополнительные разрешения для самого сотрудника или работодателя, то трудовой договор с бывшим беженцем нужно будет расторгнуть в связи с тем, что истек срок специального права.

Это следует из совокупности положений **части 5** статьи 11, статей **58** и **59**, **пункта 9** части 1 статьи 83 ТК, **пункта 1** статьи 13 Закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

Работодатель должен **уведомить** территориальный орган Главного управления по вопросам миграции МВД, если он заключил или прекратил трудовой договор с сотрудником-иностранцем. При этом закон не устанавливает

исключений для иностранцев в зависимости от их статуса. Поэтому работодатель должен уведомить Главное управление по вопросам миграции МВД, если принял на работу любого иностранца, в том числе со статусом беженца. Такой вывод следует из положений [пункта 8](#) статьи 13 Закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

Тот же порядок действует и в отношении [иностранцев, которые получили временное убежище на территории](#).