**Вниманию руководителей организаций района, привлекающих иностранных работников!**

**Содействие адаптации трудовых мигрантов из Центрально-Азиатского региона в Российскую Федерацию. Основы трудового законодательства Российской Федерации.**

Для иностранного гражданина и лица без гражданства, находящихся на территории Российской Федерации и осуществляющих трудовую деятельность, **наличие разрешительного документа на право осуществление трудовой деятельности обязательно**, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством.

Если работник является гражданином стран ЕАЭС (республик Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан), то специальное разрешение
на осуществление трудовой деятельности не требуется. Для этого достаточно заключить трудовой или гражданско-правовой договор. Также человек освобождается от сдачи экзамена для подтверждения владения русским языком, знания истории России и основ законодательства Российской Федерации. Обязательным остается прохождение **медицинского освидетельствования,** а также **обязательной государственной дактилоскопической регистрации** (сдача отпечатков пальцев) и **фотографирования**.

Для того, чтобы иностранному гражданину, приехавшему в Россию, законно работать, потребуется патент. Получить его можно **только с 18 лет**!

После получения патента можно начинать процесс
трудоустройства – заключать трудовой договор с работодателем.

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности. Заключать такие договоры можно как с человеком, так и с компанией.

**Помните!** Работать неофициально, без оформления трудового
или гражданско-правового договоров и получать зарплату **незаконно**!

Важно понимать, что российские законы защищают только тех работников, с которыми заключены официальные трудовые договоры. Обязательно помните об этом, когда устраиваетесь на работу.

Договор заключается **в двух экземплярах**. Один экземпляр трудового договора с подписью работодателя получает работник.

*Перед подписанием трудового договора необходимо
ознакомиться со следующими условиями:*

***размер заработной платы*** *работника на полной занятости не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда). Например, с 1 января 2024 года в Югре месячная заработная плата работника, при условии, что он полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности) составляет не менее величины:*

*от 28863 рубля до 42332,4 рубля (кроме Белоярского и Берёзовского районов) в зависимости от установленного в организации размера районного коэффициента к заработной плате (1,5 или 1,7) и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (от 0% до 50%);*

*от 28863 рубля до 48105 рублей в Белоярском и Берёзовском районах в зависимости от установленного в организации размера районного коэффициента к заработной плате (1,5 или 1,7) и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера (от 0% до 80%);*

*от 25014,6 рублей до 34635,6 рублей в организациях Кондинского и Нефтеюганского районов южнее 60 градусов северной широты при установленном в организации размере районного коэффициента к заработной плате 1,3 и наличия у работника процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (от 0 до 50%);*

***порядок и сроки выплаты заработной платы****. Получать деньги
можно либо на свою банковскую карту, либо лично у работодателя
под подпись. Заработная плата должна выплачиваться не менее 2-х раз в месяц;*

***режим рабочего времени****. Продолжительность рабочего дня не должна превышать 8 часов, рабочей недели – 40 часов. За сверхурочную работу положены дополнительные выплаты.*

*Из зарплаты будет автоматически оплачиваться налог. Штрафы
и вычеты из заработной платы незаконны. Если работник не выполняет свои обязанности по трудовому договору, работодатель может сделать письменное замечание, выговор или уволить вас, но не имеет права штрафовать.*

*Важно понимать, какие* ***обязанности есть у вашего работодателя****.
Они перечислены в Трудовом Кодексе Российской Федерации:*

 *- без задержек и вычетов выплачивать вам заработную плату. Работодатель должен оплатить вашу работу, даже если он еще не оформил
с вами трудовой договор;*

 *- дать безопасное рабочее место и работу, указанную в трудовом договоре;*

 *- продлить вам срок временного пребывания в регионе России на время действия патента на работу;*

 *- проинформировать о принятых у него правилах и распорядке.*

*Закон также устанавливает обязанности и права работника.*

*К* ***обязанностям работника*** *относится:*

 *- добросовестно выполнять условия трудового договора (поэтому важно знать, как описаны ваши обязанности в этом документе);*

 *- письменно предупредить работодателя о своем увольнении за 14 дней;*

 *- соблюдать правила трудового распорядка и техники безопасности;*

 *- бережно относиться к имуществу и инвентарю работодателя;*

 *- сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.*

*К* ***правам работника*** *относится:*

 *- отказ от выполнения работ, опасных для жизни и здоровья.
В этом случае нужно срочно остановить работу и сообщить о проблеме руководителю;*

 *- отказ от работы, не указанной в трудовом договоре;*

 *- приостановление работы, если зарплату задерживают дольше,
чем на 15 дней. Для этого нужно подать работодателю письменное заявление
о приостановке в связи с невыплатой зарплаты;*

 *- требовать копию трудового договора, расчетные листки, справки
о зарплате.*

*Важно понимать, что изменение и прекращение трудового договора возможны только в порядке, написанном в законе. Изменение рабочих обязанностей и места работы возможно только с согласия. Иностранный работник по соглашению сторон может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. По общему правилу, перевод должен быть осуществлен по профессии в патенте.*

***Отстранение от работы не является его увольнением – это только пауза в работе.***

*На время отстранения зарплата не начисляется, после устранения причин отстранения от работы, работник снова допускается к работе.*

***Прекращение трудового договора = увольнение.***

***Общими правилами отстранения от работы*** *Трудового Кодекса Российской Федерации являются:*

 *- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического
 или иного токсического опьянения;*

 *- не прохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;*

 *- не прохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а в некоторых случаях обязательного психиатрического освидетельствования;*

 *- выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;*

 *- не применение обязательных средств индивидуальной защиты;*

 *- приостановление действия на срок до двух месяцев специального права работника;*

 *- требование органов или должностных лиц.*

***Общими правилами прекращения трудового договора*** *Трудового Кодекса Российской Федерации являются:*

 *- расторжение трудового договора по соглашению сторон;*

 *- истечение срока трудового договора;*

 *- расторжение трудового договора по инициативе работника;*

 *- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;*

 *- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу
к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);*

 *- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;*

 *- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;*

 *- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему
в соответствии с медицинским заключением;*

 *- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;*

 *- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв на военную службу, осуждение к наказанию, чрезвычайные обстоятельства и пр.);*

 *- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.*

***Дополнительными основаниями отстранения от работы
или прекращения трудового договора для иностранных работников являются****:*

 *- приостановление, окончание срока действия или аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников;*

 *- аннулирование патента;*

*- окончание срока действия или аннулирование разрешения на временное проживание или вида на жительство.*

**Заключение договора оказания услуг или подряда**

Если заключаете не трудовой, а гражданско-правовой договор,
то договор будет называться «Об оказании услуг» или «Договор подряда»,
а работник в договоре будет назван «Исполнителем» или «Подрядчиком». В этом случае права, предусмотренные в трудовом законодательстве (минимальная оплата, ограничение рабочего времени, отпуск, выходные и т. п.) работнику не предоставляются, все определяется условиями договора.

*Заключать договоры оказания услуг или подряда можно как с человеком, так и с компанией. По ним будут получать не заработную плату, а оплату по объему выполненных работ.*

*В договоре должны быть указаны те же пункты, что и в трудовом договоре. Основное отличие – в договоре оказания услуг или подряда обязательно должен быть указан объем работы (он должен быть четко определен, так как именно от него будет зависеть размер оплаты). Заказчик не имеет права принуждать к труду, не выплачивать вознаграждение, не обеспечивать безопасность труда, принимать на работу
 без документов.*