

**СТЕНОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ «ИНОСТРАННЫЕ СОТРУДНИКИ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ:  
ЮРИДИЧЕСКИЕ, НАЛОГОВЫЕ И КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ»****ГОСТИНИЦА «МАРРИОТТ АВРОРА», 27 МАЯ 2004 ГОДА**

**БЕСЛАНГУРОВ:** Разрешите вас поприветствовать на сегодняшнем мероприятии, которое посвящено проблемам иностранных граждан, работающих в ваших компаниях. Мероприятие называется «Правовые аспекты и привлечение иностранных граждан. Налоговые, кадровые вопросы». Разрешите поблагодарить всех присутствующих, всех докладчиков, которые согласились любезно присутствовать на нашем мероприятии. Это представители различных государственных структур. Ожидается, что подъедут менеджеры крупных российских компаний, которые со своей точки зрения поделятся проблемами, существующими в их компаниях. И разрешите поблагодарить всех вас, которые нашли время в своем напряженном графике и приехали на сегодняшнее мероприятие. Разрешите мне представить сегодняшних докладчиков. Первым докладчиком у нас будет Мартынова Надежда Валентиновна...Владимировна, простите. Зам. начальника центра паспортно-визовой работы, паспортно-визовой службы ГУВД Московской области. Далее вторым докладчиком будет Николай Николаевич Стельмах, начальник отдела департамента налогообложения доходов и имущества физических лиц Министерства Российской Федерации по налогам и сборам. Остальные докладчики, ожидается, что они подъедут немножечко попозже. Пару слов хотелось бы сказать о том, почему проводится эта конференция, и почему данная конференция вызывает интерес, почему, вопросы, освещаемые на этой конференции, являются очень насущными. Но как вы видите, миграционное законодательство и смежные области законодательства, относящееся к вопросам привлечения иностранных граждан, достаточно ...миграционное законодательство имею в виду, достаточно ново. Но сколько проводится конференций, и интерес, тем не менее, не уменьшается. Это говорит о том, что все вопросы, не все аспекты так или иначе освещены в законодательстве, так или иначе, понятны для компаний, привлекающих иностранных персонал. Мы постараемся в ходе данной конференции дать исчерпывающие ответы на все вопросы, которые вы любезно прислали. Кроме того, хотелось бы сразу сделать небольшую ремарку, что давайте рассматривать представителей государственных органов не как по две стороны баррикад, а так как людей, от которых очень много зависит с тем, чтобы это законодательство в тот порядок, который необходим для того, чтобы его исполнять, и таким образом, еще одна задача данной конференции - это поднять и осветить те проблемы и донести их до соответствующих государственных органов с тем, чтобы как-то совместно работать над тем, чтобы изменить законы таким образом, чтобы они соответствовали именно интересам иностранных граждан. И в то же самое время не нарушали интересы российских граждан. И отвечали интересам компаний, привлекающих иностранных персонал. Тогда, наверное, первым выступающим у нас будет Надежда Владимировна. Предоставляю ей слово.

**МАРТЫНОВА:** Добрый день, дамы и господа. Я хотела бы вкратце остановиться на работе и деятельности паспортно-визовой службы ГУВД Московской области, это буквально пять минут. А дальше, я так понимаю, если будут вопросы. И я думаю, что будет и вам и мне интереснее построить диалог на вопросах. Вопрос – ответ. Так удобнее будет, а то неудобнее как-то сейчас. Первое, с чего... на чем я хочу остановиться то, что вы бы все знали, что Москва и Московская область это субъекты Федерации. И соответственно в Москве и в области, это часто путают, свои управления ГУВД Москвы ГУВД Московской области. И в том числе в рамках этого ГУВД ПВУ Москвы, ПВУ Московской области. То есть все иностранцы, которые въезжают на территорию Московской области, обслуживаются в нашем...документы этих иностранцев обслуживаются в нашем управлении. Деятельность нашего управления и территориально-визовых отделов ГУВД и УВД Московской области строятся в соответствии с территориальными законами, нормативно-правовыми актами России и МВД Российской Федерации, ГУВД Московской области, решениями местных органов государственной власти, и направлены на пресечение и предупреждение правонарушений среди иногородних и иностранных граждан, усиление режима пребывания

иностранцев, соблюдения ими паспортно-визовых правил, реализации законов о паспортизации, правовом положении, гражданстве, въезде, выезде. Значительное внимание уделяется совершенствованию деятельности службы в рамках изменяющегося режима пребывания иностранцев, изменяющейся структуры Российской Федерации в мировом сообществе. И естественно вся наша работа строится на обеспечении законности при вынесении решения об оформлении паспортно-визовых документов и улучшению качества приема и обслуживания населения. Наша задача, и я говорю об этом своим подчиненным, качественно принять население, которое мы обслуживаем. На сегодняшний день мы, органы правоохранительные, МВД, иностранным гражданином в соответствии с законом считаем лицо, которое может удостоверить свою личность документом, отличным от паспорта российской Федерации. Гражданин, который не является гражданином России, и не может подтвердить свою личность паспортом какого-либо иностранного государства, является лицом без гражданства. По законно-правовому положению иностранных граждан, лица без гражданства ЛБГ, приравнены к иностранцам. Это тоже не забывайте, потому что частые ошибки и так далее. Если гражданин на момент 6-го февраля 92-го года не был зарегистрирован на территории Российской Федерации по месту жительства, и не принял гражданство России на территории другого государства, он не является гражданином России. ...появлением на карте мира новых государств численность иностранных граждан резко увеличилась. В начале 90-х годов появились независимые государства Литва, Латвия, Эстония, страны Балтии, которые перешли на визовый порядок въезда. С июня 99-го между Россией и Туркменистаном тоже установились визовые отношения. Без визы, я отдельно добавлю, из Туркменистана иностранные граждане могут въехать только по статусу переселенца. Это допускается 5-ым пунктом соглашения между Россией и Туркменистаном. И с 1 октября 2000-г года все граждане, проживающие на территории республик бывшего СССР и не принявшие гражданства России, стали иностранцами. С 5 декабря 2000-го года между Россией и Грузией установился визовый режим, и с 1 января 2001-го года ЛБГ должны въезжать на территорию России по визам. На сегодняшний день у нас в МВД нет такого понятия как ближнее и дальнее зарубежье, есть иностранные граждане с визовым и безвизовым порядком въезда. Иностранцы граждане, как вы знаете, с визовым порядком въезда, въезжают на территорию России по приглашениям, которые оформляются у нас в МВД и МИДе и в соответствии с законом российской Федерации РФЗ 115, это закон о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации. Также есть еще закон, которым мы руководствуемся, о порядке въезда и выезда в Российскую Федерацию, и гражданство Российской Федерации со всеми изменениями и дополнениями. Вкратце я сказала основные аспекты и моменты, и теперь я бы хотела услышать от вас вопросы, которые вас интересуют, потому что вы меня извините, у меня не очень много времени. Я человек дела и должна быть на службе.

**БЕСЛАНГУРОВ Т.Р.:** Если есть вопросы, пожалуйста, задавайте, так как Надежде Владимировне скоро надо будет уходить.

**ВОПРОС:** Я задавала этот вопрос письменно, но поскольку вам их не дали. Я хочу еще раз повторить. К нам приезжают няни, я представляю посольство США. Дипломаты иногда приезжают со своими нянями или домашними работниками из стран СНГ, скажем, Узбекистана, Казахстана, Таджикистана и так далее. Эти люди иногда, даже и русские по национальности, являются, принадлежат к гражданству той страны. Они приезжают без виз, живут по безвизовому режиму, но мы постоянно сталкиваемся с трудностями их регистрации. У ПДК, на территории которых они проживают, они как правило проживают в апартаментах дипломатов, отказываются их регистрировать, поскольку они являются категорией, они являются дипломатами, они не являются официальными лицами. А ПВУ тоже никак не хочет на них обращать внимание. Мы бесконечно. Эти люди у нас как бы перебрасываются с одного заведения в другое, и мне показалось, что нет никакого законодательного акта в отношении этих лиц.

**МАРТЫНОВА:** Вы знаете, если мы будет говорить, законодательный акт в отношении няни, в отношении инженера, врача, так не бывает. Есть законодательный акт в отношении граждан Российской Федерации и в отношении иностранных граждан. Существует закон о правовом отношении, Если эти граждане въезжают из безвизовой страны, как вы только что сказали, Узбекистан, Таджикистан и так далее, они обязаны при пересечении границы Российской

Федерации получить миграционную карту, заполнить миграционную карту. И въехать....а чтобы на ней стояла дата – штамп о пересечении границы. Это очень важно. И чтобы был дата-штамп на пересечении границы для того, чтобы мы могли видеть когда он пересекал границу и зарегистрировать так как положено. Далее, куда въезжает эта гражданка надо смотреть. Если она въезжает на территорию Москвы и будет жить на территории Москвы, значит пожалуйста ПВУ города Москвы. Если территории Московской области ПВУ ГУВД Московской области. Из моего огромного опыта работы в ОВИРе я не встречалась с таким, чтобы мы кого-то отказывались регистрировать. Может какие-то нюансы, вы поймите, вот так сказать огульно сложно. Нужно видеть документы. Я всегда говорю, покажите мне паспорт и я по нему все скажу от А до Я.

**ВОПРОС:** Вы знаете, почему отказываются регистрировать? ...хотя у нее есть трудовое соглашение.

**МАРТЫНОВА:** Мы должны видеть...да, иностранцы въезжающие к нам из Белоруссии, те кто въезжает из Белоруссии, там должен быть трудовой договор и все. Мы регистрируем по ходатайству фирмы на срок, который просит фирма. Как правило это не больше года. Про закону о трудовом соглашении. А вот что касается других стран СНГ, с Украины и с Белоруссии, извините, Белоруссию я исключила, Узбекистан, Таджикистан действительно нужно оформить подтверждение на право использования иностранной рабочей силы. Для этого существуют миграционные службы, управление по делам миграции ГУВД Москвы, управление по делам миграции ГУВД Московской области, пожалуйста, обращайтесь. И если это представительство ГУВД, в смысле миграционный департамент считает, что им не нужна лицензия какая либо, они вам все объяснят, или нужна лицензия. Надо видеть документы и смотреть конкретно каждого. Слушаю.

**ВОПРОС:** Скажите, пожалуйста, нам известно, что существуют определенные квоты на выдачу приглашений иностранным гражданам с целью осуществления ими трудовой деятельности в Российской Федерации. Вот мы наталкивались на квоты, которые относятся к общей такой категории «Иностранные граждане». И дальше эта квота распределяется по субъектам Российской Федерации, в том числе на Москву...

**МАРТЫНОВА:** Есть постановление правительства по этому поводу...Милиция, запомните, это исполнительный орган власти, Мы не решаем законодательные вопросы, мы исполняем их.

**ВОПРОС:** Да, но вот чтобы организации попасть в число этой квоты, к вам же нужно обращаться?

**МАРТЫНОВА:** Нет, абсолютно. В управление по делам миграции. В рамках МВД ...раньше миграционная служба была отделена, сейчас в составе МВД. И поэтому в управлении по делам миграции и вам там специалисты грамотно все объяснят.

**ВОПРОС:** Скажите, пожалуйста, а как осуществляется регистрация иностранцев, которые имеют разрешение для работы в Москве, а жить хотят в области.

**МАРТЫНОВА:** Я поняла вопрос. Очень часто господа приезжают в Москву, хотят жить в зеленой зоне, это их право. Более того, у нас свободное передвижение по закону, с обязательной регистрацией в каждом пункте посещения. Если приехали в Москву – приглашала Москва, приглашение оформляло ГУВД Москвы, хотят жить на территории Московской области, пожалуйста, к нам в ОВИР Московской области на регистрацию. А подтверждение оформлено в Москве на использование иностранной рабочей силы. К нам приходите, мы будем смотреть пакет документов и решать, что там и как. К нам, где они хотят жить. Послушайте меня внимательно, я сейчас такой аспект скажу, его мало кто знает. На территории Московской области, согласно постановлению 470-му, есть закрытые территории Одинцово, город Балашиха и Железнодорожный. Поэтому там мы не селим. Росинка, это не закрытая территория, Это Красногорский район Московской области, коттеджи. Минуточку, я на один вопрос отвечаю, уважайте меня, пожалуйста. Вас много. Одинцово, Балашиха, Железнодорожный. Территория называется так – с регламентированием проживания иностранных граждан. То есть Одинцовский

район – Звенигород, это уже закрытая территория. Поэтому чтобы не сталкиваться с такими нюансами, вы должны это грамотно знать. Поэтому там мне задали вопрос по поводу регистрации у нас. Еще раз говорю, с пакетом документов на прием, мы все посмотрим в приемный день, специалисты наши все посмотрят.

**ВОПРОС:** А в продолжении предыдущего вопроса. Если человек жил в Москве до этого, и естественно рабочие подтверждения на Москву, он работает в Москве, потом он переезжает в Росинку, конкретно. И в Москве не требуют предоставления рабочего подтверждения, когда мы оформляем регистрацию и визу. В ПВУ ГУВД Московской области, насколько я понимаю, требуется пакет документов, входит предоставление рабочего разрешения.

**МАРТЫНОВА:** Вы поймите, милиция, помимо того, что мы регистрируем документы ваши, проверяем, въезд и так далее. С нас контрольной функции никто не снимал. И вы, может, помните случай, когда средства массовой информации у нас развиты очень сильно и слава богу, так вот помните случай, когда в Ленинграде зарегистрировали на одну квартиру 400 человек. Мы должны знать и видеть, кто у нас где поселен.

**ВОПРОС:** Это уже никак не связано с рабочим разрешением.

**МАРТЫНОВА:** Абсолютно. Они не связаны, но если они приехали. Как правило, те люди, которые живут в Росинке, насколько я помню, когда я еще это регистрировала и была в другой должности, там не подпадают под действие указа президента 21 46, еще старого указа, и потом нового. А как правило, на них никакая лицензия не распространяется. Странно слышать, что в Росинки какая-то лицензия. Как правило, это люди, приезжающие на переговоры, там лицензии нет. Я имею в виду подтверждение на право использования иностранной рабочей силы.

**ВОПРОС:** Я не про Росинку говорю. Они работают в другой фирме.

**МАРТЫНОВА:** Это частный вопрос, вы подъезжайте к нам, мы посмотрим. Если какие то нюансы есть – мы все разберем.

**ВОПРОС:** Можно задать вопрос, неясно он прозвучал. Для того, чтобы зарегистрировать иностранца нужно представлять подтверждение о праве на трудовую деятельность в Московской области, я правильно понимаю?

**МАРТЫНОВА:** Для того, чтобы зарегистрировать иностранца. С какой целью он приехал? Надо смотреть визу. Девушки извините, я не знаю с кем разговариваю. Вот так огульно сказать, что всем нужно подтверждение нельзя. Нужно смотреть внимательно документы. Виза, что написано в визе. Если виза деловая, ни о каком подтверждении нет речи. Работа по найму, это подтверждение. Более того, после того как мы с 1 ноября 2003-го года из МИДа перешли к нам приглашения, мы стали их оформлять, это стало очень удобно. Потому что если мы в приглашении пишем – работа по найму, мы оформляем, при наличии подтверждения, оно уже есть. В принципе иностранец, приехавший на работу, должен не здесь оформлять, как приехал, а заранее уже оформить. У фирмы должно уже быть приглашение. Вы согласны?

**ВОПРОС:** Я согласна...

**МАРТЫНОВА:** Я не совсем понимаю ваш вопрос, приходите к нам в ОВИР.

**ВОПРОС:** У меня вопрос такой. В Москве это не требуется, в Московской области требуется. Это есть какие-то законодательные акты, или это просто решение ПВУ Московской области? Что вы требуете такой список документов?

**МАРТЫНОВА:** Список документов варьируется в зависимости от того, что написано в визе. Я думаю, что вряд ли у вас требовали подтверждение, если виза деловая.

**ВОПРОС:** Виза рабочая...это решение вашего ГУВД Московской области, или это законодательно где-то записано?

**МАРТЫНОВА:** Иностранцы, въезжающие на работу обязаны оформить подтверждение на право использования иностранной рабочей силы.

**ВОПРОС:** Если сотрудник въехал, вернее иностранец въехал как инсотрудник, имеет визу инсотрудника. Нужно ему подтверждение на право трудовой деятельности в данном случае?

**БЕСЛАНГУРОВ:** У нас еще докладчик подъехал Анатолий Петрович Батуркин из управления по делам Миграции ГУВД города Москвы. Я думаю, что ему этот вопрос будет после его доклада, чтобы у нас отвечали...

**МАРТЫНОВА:** Я не хочу забирать чужой хлеб. Еще раз объясняю, у нас существует управление по делам миграции города Москвы и Московской области. Здесь специалист уже подъехал.

**ВОПРОС:** Вот у нас представительство иностранной компании, определенное при торгово-промышленной палате. Соответственно приглашающей организацией является торгово-промышленная палата. И представительство находится в Москве. А сотрудники у нас проживают на территории Московской области, и имеет ли право торгово-промышленная палата регистрировать в Московской области вот этих сотрудников. Каким образом должны поступить, потому что нас регистрирует торгово-промышленная палата. И виза оформляется.

**МАРТЫНОВА:** Вы аккредитованы при торгово-промышленной палате? Ваш представитель? А где ваша регистрация до этого проходила.

**ВОПРОС:** Те сотрудники, которые в Москве проживают...у нас приехал сотрудник, он хочет проживать на территории Московской области. Приходите к нам, будем смотреть регистрацию.

**ВОПРОС:** Мы сдаем все документы в торгово-промышленную палату, и они регистрируют.

**МАРТЫНОВА:** К нам приходит представитель фирмы и письмо будет написано от той фирмы, которая стоит в визе. Не важно, что аккредитована была какая-то компания. В визе стоит не компания, а в визе стоит ТПП.

**ВОПРОС:** Должен придти сотрудник нашей компании или сотрудник торгово-промышленной палаты?

**МАРТЫНОВА:** Если вы хотите...

**ВОПРОС:** И они без проблем могут зарегистрировать?

**МАРТЫНОВА:** Да.

**ВОПРОС:** Добрый день. Вопрос следующий. Скажите, для иностранных сотрудников, которые относятся к категории высоко квалифицированных специалистов. Речь идет именно о праве на трудовую деятельность....

**МАРТЫНОВА:** Это не КОРР.: мне вопрос, простите, я прерываю его сразу.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Мы обязательно ответим на этот вопрос после докладов, которые будут посвящены как раз на тему получения разрешения на работу.

**ВОПРОС:** Компания «Эрнст энд Янг» Светлана Голубева. Мы являемся представительством инофирмы при министерстве, аккредитованном при министерстве финансов российской Федерации. И столкнулись недавно с проблемой, что существует квота подачи заявок на приглашение как по однократным, так и по многократным визам. Это правило было введено

буквально на прошлой неделе. И я хотела бы узнать, с чем это связано и насколько долго это будет продолжаться такое ограничение.

**МАРТЫНОВА:** У меня к вам вопрос, кем было введено такое правило и где, в каком ОВИРе?

**ВОПРОС:** Сотрудниками ПВУ на Покровке.

**МАРТЫНОВА:** Я никакого отношения к Покровке не имею. Я представляю ГУВД Московской области.

**ВОПРОС:** Скажите, пожалуйста, а вы имеете какое-то отношение к вопросу выдачи разрешений на временное проживание.

**МАРТЫНОВА:** Я не совсем поняла смех в зале...Я поняла ваш вопрос, я не совсем поняла смех в зале. Если я здесь не нужна, я могу уже покинуть аудиторию. Скажем так – диалог не состоялся. Временное проживание, что конкретно интересует.

**ВОПРОС:** Разрешение на временное проживание.

**МАРТЫНОВА:** Что конкретно интересует?

**ВОПРОС:** Как его может получить, на каких основаниях гражданин?

**МАРТЫНОВА:** Иностраный гражданин, который приехал на территорию Российской Федерации, имеет право подать документы, ходатайствовать о временном проживании. Тот человек, который находится законно на территории Российской Федерации и зарегистрирован и имеет место, куда ему. Воздух мы не прописываем, Естественно, если у него есть квартира, комната, жилье какое-то, то он имеет право ходатайствовать о разрешении на временное проживание.

**ВОПРОС:** А в каком случае это ходатайство может быть удовлетворено? Основание какое? Что он должен указать, чтобы ему дали это разрешение?

**МАРТЫНОВА:** Вы не совсем правильно ставите вопрос. Человек имеет право подать документы на временное проживание. Человек имеет два ответа, да – нет. И уже в течении полугода по закону ОВИР ответит вам да или нет.

**ВОПРОС:** А вы можете сказать, в каком случае ОВИР может ответить «да», потому что право у нас вот так вот, а реализации никакой.

**МАРТЫНОВА:** В каком случае ОВИР может ответить да? На моей памяти отказов очень мало. Если человек подает документы на временное проживание, и у него есть все основания, то есть все законно, документы все он собрал необходимые для временного проживания.

**ВОПРОС:** Основания должен указать он какое, если он скажет – я хочу здесь пожить и поработать...

**МАРТЫНОВА:** Пожалуйста

**ВОПРОС:** Это нормально будет?

**МАРТЫНОВА:** Да, нормально. Только это будет уже в пределах квоты, если он пожить и поработать. Понимаете, закон. Я сошлюсь вам на ...6-ая статья закона о правовом положении – временное проживание иностранных граждан в российской Федерации. Разрешение на временное проживание может быть выдано иностранному гражданину в пределах квоты, утвержденной правительством Российской Федерации. Срок действия разрешения составляет 3 года. Квоты на

выдачу ежегодно утверждают. Это понятно. Без учета квоты правительственной, кто может без учета квоты подать? Родившейся на территории России и понятно...

**ВОПРОС:** Вопрос вот. Кто скажет, что квота кончилась, кто скажет...

**МАРТЫНОВА:** ГУВД Москвы или Московской области скажет вам, что квота кончилась или нет. Могу сказать, что с каждым субъектом Федерации своя квота в соответствии с постановлением правительства. В соответствии с постановлением правительства выходит.

**ВОПРОС:** Ответьте еще на один вопрос. Наши сотрудники находятся здесь на территории России по визе – работа по найму. У них 6 июня истекает эта виза, и мы к сожалению не можем сейчас продлить эту визу по причине не готовых новых разрешений на работу...

**МАРТЫНОВА:** Сразу задаю вопрос вам – вы где зарегистрированы до 6 июня?

**ВОПРОС:** В Москве...

**МАРТЫНОВА:** Все вопросы к ОВИРу Москвы. К сожалению, представитель Москвы не пришел. Ему бы вам ответить. Все, пожалуйста. Вы знаете, я не прощаю смех в зале.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Давайте поблагодарим Надежду Владимировну за ее выступление. Хотел бы с сожалением сказать, что не пришел человек из паспортно-визового управления города Москвы. Мы постараемся ответить на все ваши вопросы. Но так как по нашему регламенту предусматривается выступление представителей государственных органов, то задавайте ваши вопросы, мы их записываем. И постараемся ответить в ходе наших докладов. Следующим выступающим у нас будет начальник управления по делам миграции ГУВД Москвы Анатолий Петрович Батуркин.

**БАТУРКИН:** Добрый день, уважаемые товарищи. Я не ожидал, что будет много народу, но я постараюсь ответить на те вопросы, которые будут в моей компетенции. Единственная просьба, что если будут вопросы чисто паспортно-визового, я на них не отвечу, потому что каждый должен отвечать за ту линию, за которую он отвечает. Что касается частично тех вопросов, которые уже здесь задавались в отношении квот и в отношении проживания, если касается квоты. На Москву на этот год она дана в размере 114-ти. Квота устанавливается правительством Российской Федерации. Из этих 114-ти тысяч 74 тысячи мы имеем право взять на работу наших бывших республик СНГ, кроме Белоруссии, Единственная республика из бывшего советского союза, граждане которой имеют правил на основании межправительственного соглашения между нашими государствами, они работают без наших разрешительных документов. Все остальные бывшие нашей республики, они попадают под действие федерального закона о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации. 74 тысячи дано на страны СНГ, и 40 тысяч на страны дальнего зарубежья. То есть то, когда иностранный гражданин въезжает сюда по визе для того, чтобы здесь трудится. НА сегодняшний день управлением по делам миграции выдано 22 тысячи разрешений по различным отраслям нашего хозяйства. В основном это торговля, это строительство на втором месте. И третий вид – транспорт. Больше всего у нас забирает Мосгортранс, поскольку наши Москвичи не желают нас возить на троллейбусах и автобусах. Как правило это граждане Украины или Молдовы. Все остальное приходится на различные отрасли, где по 1-3 человека. Если в целом взять статистику, начиная с 2001-го года по оформлению иностранных граждан в Москве, я буду говорить только по Москве. ТО все эти годы, и 2001-ый год, и 2002-ой, и 2003-ий и уже практически заканчивающиеся 5 месяцев 2004-го года, как правило оформляются граждане из 100 стран мира. 2001-ый год было 126 стран, затем 102 страны, 95 стран. На сегодня из этих 22 тысяч, оформленных тоже 96 стран мира. Если взять все эти годы, то все эти годы лидирует у нас пятерка, Китай, Вьетнам, Украина, Молдова и Турция, где вот на эти пять стран приходится основная доля тех, кто работает в Москве. Я сказал различные отрасли народного хозяйства, потому что испытывает сегодня Москва проблемы в отношении ряда профессий. Я каждую среду принимаю руководителей организаций, которые оформляют иностранную рабочую силу, как правило это идут дворники, водители, рабочие, которые убирают улицы, потому что наша молодежь не испытывает сегодня желание работать на этих работах.

Сегодня задавался вопрос с левого от меня края в отношении высококвалифицированной иностранной рабочей силы, порядок оформления. Понятие высококвалифицированная иностранная рабочая сила, давайте скажем, дворники все остальные – они определялись указом президента Российской Федерации от 93-го года 21 46, когда еще не было федерального закона о правовом положении иностранных граждан в России. Вот тогда иностранная рабочая сила делилась на 2 части. Вот эта часть, которая подметает, водит – она оформлялась через межведомственную комиссию Москвы. Нужно было пройти комиссии, различные департаменты комитетов города Москвы. Затем комиссия, ее как правило проводил всегда вице-мэр Москвы Валерий Павлинович Шанцев. Затем шли оформления через так называемый федеральный орган Минфедерации России по городу Москве и федеральная миграционная служба. В том случае, если иностранная фирма имела свой уставной капитал в иностранной валюте, она имела право пригласить на работу высококвалифицированных специалистов, то есть руководителей. В этом плане высококвалифицированная иностранная сила оформлялась непосредственно в территориальном органе. Я только могу сказать о размерах оформления этой иностранной рабочей силы за 2001-ый год, Московская область оформила их 248 всего высококвалифицированных специалистов, Москва в 2001-ом году оформила почти 24 тысячи. И если можно было посмотреть эти фирмы, то она как правило состояла 15-20 человек, и все были генеральный директор, остальные были его заместители. Поэтому федеральный закон номер 115, который вступил в силу с 1 ноября 2002-го года, он убрал эти понятия высококвалифицированные и простые рабочие и поэтому все оформляются одинаково. Сегодня та фирма, которая хочет к себе пригласить на работу, или желает пригласить на работу иностранного гражданина, она должна обратиться в центр занятости того округа, где зарегистрирована эта фирма, в центр занятости. После этого, как правило это, назовем нашим языком, посредники, которые существуют между фирмами и между управлением, потому что руководству то некогда, то еще чего-то. Затем человек идет в городской департамент, в федеральные службы занятости населения по городу Москве. Там выносится заключение, и с этим заключением работодатель обращается в управление по делам миграции ГУВД города Москвы. Отдел по иностранной рабочей силе расположен по адресу Новинский бульвар, дом 11. Есть телефон дежурного нашего 205-49-25. До первого июля 2003-го года порядок оформления иностранной рабочей силы, как и с дальнего, так и с ближнего зарубежья проходил через федеральную миграционную службу, то есть там выдавались разрешения и на страны Дальнего зарубежья, и на страны Ближнего зарубежья. И в этом случае управление по делам миграции являлось еще одним звеном, которое удлиняет итак немножко этот длинный срок или путь прохождения, путь оформления иностранного работника. С 1 июля прошлого года бывший наш министр Грызлов Борис Вячеславович издал приказ, в соответствии с которым страны Ближнего зарубежья выдается разрешение на уровне управления по делам миграции. То есть я говорю, что я по средам провожу прием руководителей тех, которые оформляют на работу к себе иностранных граждан из наших бывших союзных республик, страны дальнего зарубежья на сегодня оформляются в федеральной миграционной службе. И я не постесняюсь сказать в присутствии наших журналистов и зарубежных, что процесс длинный, и хотелось бы, чтобы он был сегодня упрощен. Но к сожалению есть закон, который я не могу обойти, я обязан выполнять требования, которые есть в законе, и процесс оформления затягивается. Я думаю, что иногда он 3-4 месяца. И когда необходим рабочий на месяц, на два месяца, работодатель принимает другое решение. В чем сегодня причины сложившейся сегодня такой ситуации. С 1 июля 2002-го года вступил в силу кодекс об административных правонарушениях, согласно которому работодатель сегодня несет ответственность до 20-ти минимальных окладов. И суд, как правило, налагает на него штраф 2 тысячи рублей. Если до 1 июля 2002-го года, пока не вступил в силу кодекс об административно-правовом нарушении Российской Федерации, и, учитывая то, что Федеральная служба в России молода, потому что она была официально создана 14 июня 2002-го года указом президента Бориса Николаевича Ельцина, когда первым руководителем миграционной службы была назначена Татьяна Михайловна Рейгент. Вот с 92-го года 14 июня как бы считает, отчитывает свое время. И первые законы, и о беженцах и о переселенцах, которые принимались в 93-ем году и вот указ, который я называл 21 46 от 93-го года, они ..отставало Федеральное законодательство. И Москва шла впереди, и в Москве издавались свои законы. Московская городская Дума принимала свои законы, которая регулировала все эти миграционные процессы. В том числе был 41-ый закон Москвы 97-го года, который как раз и регулировал вопрос использования, оформления и контроля за иностранной

рабочей силой. Вот по закону 41-му Москвы работодатель нес за каждого незаконно оформленного, незаконно трудящегося гражданина нес ответственность до 100 минимальных окладов. Я назначен на должность начальника управления по делам миграции 30 апреля 2002-го года. Поэтому я до 1 июля 2002-го года, пока не вступил в силу кодекс, я принимал участие несколько раз в этих заседаниях межведомственной комиссии под руководством вице-мэра, когда работодатель нес серьезную ответственность и в какой-то степени это влияло. Сегодня, когда наш работодатель может использовать у себя на работе, и 100 человек найти у него и 200 человек. Учитывая нашу бюрократическую процедуру оформления, такое слово скажу. И за это количество людей он несет ответственность в 2000 рублей, хоть один человек, хоть 100 человек у него работает. Они порой выбирают другой путь, по которому они идут многие сегодня. Мы называли цифру, она звучит в средствах массовой информации. Наше мнение, что сегодня на нашего каждого законно оформленного иностранного гражданина приходится 15-25 незаконно трудящихся. И поэтому мы называем цифру, что порядка миллиона человек это наше мнение, мнение позиции управления по делам миграции, что порядка миллиона человек в Москве трудится на незаконных основаниях. Я еще раз сказал, причины разные, но закон есть закон, и обходить его никто не обходит. И процедура оформления идет в порядке закона. Какие документы подаются, я правда не знаю, кто моя коллега была по области. Но в законе четко определен тот перечень документов, которые необходимо сдать, когда иностранный гражданин, оформляются иностранные граждане, в законе все это предусмотрено. И управление по делам миграции Москвы не требует никаких лишних документов. Я повторяю еще раз, перечень документов определен законом. И еще было дополнительное, я просто сейчас не помню номер постановления России, когда еще необходимо предоставлять справку медицинскую некоторых, об отсутствии у них некоторых медицинских заболеваний. Эти заболевания также были конкретно указаны, там идет речь о ВИЧ и другие инфекционные заболевания, все это было отражено. Поэтому перечень документов есть, и если нужно его перечислить, можно открыть статью 18-ую закона о правовом положении, там перечень документов указан. Иностранцы граждане оформляются на работу, они должны – я имею право выдавать им разрешение на работу только на территории города Москвы. Получившие разрешение работать в Москве, и если работодатель желает, чтобы они еще работали в Московской области, это является нарушением закона, поэтому действия вот этой карточки пластиковой, которую мы выдаем с 1 июля прошлого года. И не только карточку. Раньше разрешение было стандартный лист, оно действует только на территории города Москвы, А порядок оформления я повторяюсь, он полностью определен в нашем законе. Касаясь иностранных граждан, тех которые не хотят соблюдать наше законодательство, потому что Москва столица. И определенное положение. И сегодня это наиболее такой регион России, куда едут иностранные граждане, где можно найти работу и можно найти защиту у различных международных организаций, можно найти защиту правозащитных организаций, можно найти защиту своих национальных диаспор, с которыми часто сталкиваемся по работе, люди едут сюда. Но не все сегодня соблюдают закон, и если взять нашу статистику сегодня, статистику по преступности, то практически из числа раскрытых преступлений, каждое второе преступление в Москве совершается не жителем города Москвы. Отсюда определенные меры, определенные требования и на сегодня, особенно в этом году широко используется мера, соответствующая закону, как выдворение иностранных граждан под конвоем. Сегодня в Москве имеется сеть таких помещений, это бывшие наши бомжатники, где раньше содержались бомжи. Они сегодня у нас их нет, они перепрофилированы в приемники для содержания иностранных граждан, подлежащих выдворению. Они находятся в моем подчинении. Их сегодня семь в Москве. И если мы за прошлый год под конвоем, только под конвоем было выдворено за весь год 2719 человек, на сегодня под конвоем на вчерашний день выдворено 2468 человек. Из этих выдворяемых 53 % у нас идет за федеральные деньги. Остальные либо средства работодателей, либо средства родственников, особенно которые из наших бывших республик советского союза. Иностранец гражданин, в отношении которого суд принимает решение о выдворении, ему закрывается въезд на 5 лет. И я бы сказал, что мы в прошлом году выдворяли. И все-таки учитывая порой отсутствие наших границ, наш безвизовый въезд. Однако из тех 600 тысяч иностранных граждан, которые были задержаны в прошлом году за нарушение законодательства, лишь только 3 человека были те, в отношении которых раньше судом принималось решение о выдворении его за пределы российской Федерации. Мера действенная. На сегодня она существует и она применяется. В принципе все, что могу вас сказать.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Спасибо большое, вопросы.

**ВОПРОС:** Вопрос такой по представительствам, аккредитованным в Москве при торгово-промышленной палате. Это, наверное, самый животрепещущий вопрос у тех, кто связан так или иначе с такими представительствами, и всем известно, что при аккредитации самого представительства, при разрешении на его деятельность, в этом разрешении уже указано количество иностранных сотрудников, которых может иностранное представительство привлекать для работы в нем соответственно. Но при этом требования законодательства предусматривают получение дополнительного, как бы основного разрешения на работу на каждого из сотрудников отдельно и общего разрешения на привлечения иностранной рабочей силы, которое получает само представительство на себя. Хотелось бы поинтересоваться, нам известно, что существуют планы изменить вот этот порядок. Может недостоверная информация. Как сейчас обстоят дела?

**БАТУРКИН:** Я ни о каких планах не знаю, как изменяется порядок, хотя я вам тоже сказал свою позицию, я за то, чтобы этот процесс был бы упрощен. Я как начальник управления за то, чтобы этот процесс был бы упрощен. Я вам сказал, что это порой бывает 3-4 месяца....  
...разрешается 100 человек нанять на работу, я цифру просто говорю. Но этот документ обезличенный. То есть просто вам разрешается принять на работу 100 человек. За это вы должны заплатить по 3 тысячи рублей вот за эти 100 человек. Затем уже после того как вы принимаете на работу из стран ближнего зарубежья, я даю разрешение. Если из стран дальнего зарубежья дает федеральная миграционная служба, заместитель начальника службы Михаил Владимирович Кравченко, если из стран дальнего зарубежья. После этого разрешения, когда подписано уже разрешение, если идет его обналичивание, вот эти 10 человек превращаются конкретно ..заплатить по 1 тысячи рублей, но таков порядок.

**ВОПРОС:** Вы ничего не слышали, опять, как нам известно, насколько это достоверно, МВД направило в центральный Банк письмо, в котором говорится, что сотрудникам представительств иностранных банков в Российской Федерации такое разрешение не требуется. Вроде как у них внутренне соглашение...

**БАТУРКИН:** Не знаю.. я себе помечу...

**ВОПРОС:** И вроде бы как сотрудники представительств иностранных банков не получают...

**БАТУРКИН:** У нас в законе четко сказано, кто не должен получать – студенты, дипломатические работники, журналисты. Центрального банка в законе нет. Поэтому я о таком письме не слышал...

**ВОПРОС:** Опять же по поводу этого списка. Один раз мы звонили в миграционную службу. Я не возьмусь ответить, какое из подразделений это было. И спросили, нужно ли получать разрешение на научных сотрудников. "Деловая Москва" том, что в этом указе президента в 93-ем году они были, эти научные сотрудники, они исключались из общего порядка.

**БАТУРКИН:** Указ перестал существовать...на указ мы больше не ссылаемся. Хотя какое-то время говорили, что он имеет силу закона и были вопросы о том, что то, что не вошло в федеральный закон, мы должны руководствоваться указом, но прошло уже два года. Сегодня то, что написано в законе.

**ВОПРОС:** А можно один такой важный вопрос. На самом деле вопрос актуальный, как мне кажется. Когда иностранная фирма посылает в Российскую Федерацию сотрудника в командировку в представительство или в фирму, и командировка растягивается. У нас нет законодательно установленных никаких сроков командирования. Получается...

**БАТУРКИН:** Есть виза до 90 дней. Если приезжает на работу, мы ему даем на год. Поэтому если командировка затягивается выше срока года, он должен прийти и оформить.

**ВОПРОС:** Вопрос в том, нужно ли ему разрешение на работу. Ведь фактически во время этой командировки он работает. Причем никто там не определит, в интересах какой организации он работает...

**БАТУРКИН:** У него в визе четко указано...

**ВОПРОС:** Деловая...отсылают его в командировку. Это не будет нарушением? Он сидит и работает в российской фирме или в российском представительстве иностранной фирмы. Это не будет нарушением то, что у него нет рабочей визы, нет разрешения на работу. Вот как вы считаете?

**БАТУРКИН:** С такими тонкостями не связывался еще. Я буду честен, там где я не готов ответить, я вам скажу честно. Вот с такими вопросами и фактами не сталкивался, но вопрос интересный, я помечу, чтобы...

**БЕСЛАНГУРОВ:** Я попрошу представляться.

**ВОПРОС:** Николаева Марина, компания ЗАО «Армор-групп» Евразия. У нас есть разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, которое заканчивается в октябре этого года. Вот вы говорили о том, что процесс очень затягивается. Вот нам нужно будет продлевать. За какое время нужно будет обращаться для того, чтобы процесс не затянулся о продлении.

**БАТУРКИН:** Если в октябре срок, начинайте в августе процедуру.

**ВОПРОС:** В августе? И обращаться в федеральную миграционную службу.

**БАТУРКИН:** Они у вас откуда?

**ВОПРОС:** Великобритания.

**БАТУРКИН:** Значит туда, потому что пройдет, сначала центр занятости, федеральная служба занятости по городу Москве, управление по делам миграции, федеральная миграционная служба. С федеральной миграционной службы приходит к нам, и после этого мы даем эти маленькие карточки.

**ВОПРОС:** Лариса Лебедева «Прайс Вотерхускуперс». Процесс оформления разрешения на работу, у нас по опыту, занимает пол года. От момента обращения в центр занятости до момента получения непосредственно разрешение на каждого иностранца. За эти пол года у нас часто меняются страны, из которых мы хотим пригласить иностранных специалистов. Насколько есть возможность изменить страну в рамках той квоты, которая нам уже дана.

**БАТУРКИН:** В заключении, которое вам дает федеральная служба занятости по городу Москве там четко сказано, украинцев 20, молдаван 30, таджиков 40, англичан 40, и все остальное. Вот эти цифры являются для меня теми цифрами, которые указаны.

**ВОПРОС:** Савченко Екатерина, «Фьюче Энтерпрайс». Я честно говоря из вашего ответа так и не поняла. Сотрудникам представительств, иностранцам, нужно получать разрешение на работу. Потому что есть письмо Минюста РФ, которое говорит, что сотрудники представительств являются служащими иностранных фирм. В связи с этим вышеназванные представительства не являются для иностранных сотрудников работодателем. И подтверждения на право трудовой деятельности им не надо. То есть достаточно традиционной карточки.

**БАТУРКИН:** Те которые имеют аккредитацию при различных представительствах, они у нас разрешения не получают.

**ВОПРОС:** и сейчас этот порядок существует без изменений? Следующий вопрос, я хотела его адресовать Надежде Владимировне, но может, вы поможете. Мы в последнее время столкнулись с

тем, что как ПВУ города Москвы, так и миграционная служба, отказывает в регистрации, в выдаче разрешения на основании того, что сотрудник незаконно на их взгляд находится на территории Российской Федерации. Но никакой мотивации не дается. То есть невозможно обжаловать в суд. Решение незаконно.

**БАТУРКИН:** Сегодня законность нахождения иностранного гражданина на территории России определяется наличием у него миграционной карты и штампа миграционной карты о пересечении государственной границы. Когда у нас миграционная карта, в законе впервые сказано о миграционной карте, то было первоначально принято решение о том. Мы же знаем, что здесь трудится миллион иностранцев, и естественно они здесь трудятся ни один день. Они трудятся и год и два года, и три года, которые работают здесь. Первоначально было принято решение миграционные карты выдавать тем, кто находится здесь до 1 января 2003-го года. Но к сожалению, у нас сегодня есть один недостаток, я бы сказал так, в отличии от других стран мы иногда законность путаем с целесообразностью. Мы на первое место ставим целесообразность. Исходя из этой целесообразности, только до первого октября 2003-го года иностранцам было выдано тем, которые находятся здесь 210 тысяч миграционных карт. Пусть на меня не обидятся товарищи, сидящие здесь, из нашего государства, но за рубежом немного другой порядок. Поэтому есть закон, и законно находящимся здесь гражданином является тот, кто законно пересек, кто на законных основаниях въехал в Российскую федерацию, а это подтверждается наличием штампа в паспорте и в миграционной карте. В законе четко сказано, что в течении трех рабочих дней, не выходных и праздничных. В течение трех рабочих дней иностранный гражданин обязан зарегистрироваться.

**ВОПРОС:** Я понимаю, но, не давая мотивации, почему незаконно гражданин иностранного государства находится на территории Российской Федерации, вы лишаете его права обжаловать действия государственных органов.

**БАТУРКИН:** Пусть обращается в суд.

**ВОПРОС:** Как раз у нас та ситуация, когда идет судебное разбирательство. И на основании, что идет суд, ему отказывают в регистрации...

**БАТУРКИН:** Это уже будет компетенция не моя. И тогда когда идет судебный процесс по какому-то любому делу, не только связанному с данным примером у нас, все остальные решения в отношении человека приостанавливаются, пока не будет принято решение суда.

**ВОПРОС:** Ведь судебное решение не вступило еще в силу...

**БАТУРКИН:** Это вопрос не ко мне...

**ВОПРОС:** Если человеку аннулируют регистрацию, означает ли это автоматическое аннулирование разрешения на работу?

**БАТУРКИН:** Да. Ему аннулируют регистрацию за нарушение закона. Либо закона о правовом положении граждан, либо закон, который другие вопросы регулирует в отношении их здесь. Поэтому оно должно, он лишен регистрации здесь. Почему он должен здесь работать.

**ВОПРОС:** Дело в том, что не всегда эти действия обоснованы...а вы говорите, до вступления решения суда все действия приостанавливаются...получается, что человек...

**БАТУРКИН:** А кто запрещает иностранному гражданину обратиться в суд? Никто не запрещает. Поскольку обязанность или функциональная обязанность управления входит не только трудовая миграция, но и вопросы, связанные с предоставлением статуса беженца. Вопрос о вынужденном переселенце. Сегодня очень много обращений иностранных граждан в суды города Москвы. И я могу прямо сказать, мы не всегда оказываемся в роли победителя, это естественный процесс и закономерный.

**ВОПРОС:** Вы сказали о таком административном взыскании как выдворение иностранных граждан с принятием кодекса об административных правонарушениях стал приблизительно понятно, как это происходит. И соответственно как с этим бороться, как обжаловать. А одновременно с этим у нас появилась схема выдворения иностранных граждан, это сокращение им срока пребывания. И эта процедура законодательно не расписана. Получается, что это альтернативный способ ...

**БАТУРКИН:** Пребывание это вопрос паспортно-визового управления...

**ВОПРОС:** К сожалению, так быстро удалась...

**БАТУРКИН:** Я не готов сказать, почему моя коллега так быстро ушла. Это вопросы не в моей компетенции. Поэтому если я могу чего-то не правильно назвать, будет понято не так, поэтому я не буду отвечать.

**ВОПРОС:** Вот у меня вопрос, вы считаете это альтернативным способом, либо это разновидность выдворения? Порядок обжалования не предусмотрен. Можно ли применять порядок, предусмотренный ...

**БАТУРКИН:** Ему сокращен здесь срок, он обязан покинуть. О выдворении... у нас суд принимает 2 решения о выдворении. Либо мы говорим – самостоятельный выезд. Иностранец задерживается за нарушение законодательства, он доставляется в местный отдел милиции, там, где его задержали, составляется протокол, материалы направляются в суд. Судья принимает решение – либо он заявляет, он сам желает выехать, у него есть деньги, есть родственники. Сегодня суд принял решение, он исполнительный, законопослушный иностранный гражданин. И он в ответ – завтра улечу. Либо судья принимает решение, выдворить его с помещением в приемники. Если коснутся, за прошлый год в целом по Москве было принято решение о выдворении судами 24 тысячи с небольшим, из них под конвоем 2719. Поэтому...

**ВОПРОС:** Меня интересовало больше сокращение сроков, потому что это становится способом, который не возможно обжаловать.

**БАТУРКИН:** Значит он нарушил закон, принято решение в отношении него...

**ВОПРОС:** Дело в том, что Римская конвенция не отменяет право обжалования. Почему-то государственный орган об этом забывает.

**БАТУРКИН:** У нас сегодня есть суд, который нас рассудит.

**ВОПРОС:** Я бы хотела задать два вопроса. Первый вопрос. Я не представилась, Джандарова Ума, компания «Реестма Табако». Первый вопрос. При обращении за разрешением на работу принимается ли .регримент в замен трудового договора? Второе ...я не знаю как он по-русски называется

**БЕСЛАНГУРОВ:** Договор о предоставлении персонала...

**ВОПРОС:** Давайте второй. При оформлении приглашения для иностранного гражданина, я просто не знаю как грамотно называется по-русски, надо ли платить подоходный налог, и кто его платит – компания или сам иностранный гражданин.

**БАТУРКИН:** Подоходный налог у нас платит гражданин.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Вопросы ...

**БАТУРКИН:** Не вопрос моей компетенции, вы меня ставите в тупик этим вопросом, кто платит подоходный налог...

**ВОПРОС:** Скажите пожалуйста, в принципе в законе новом было оговорено, что когда мы подаем документы на приглашение нового сотрудника, то мы одновременно подаем документы одновременно на подтверждение ...разрешение на работу на него. Сейчас на практике такого нет, в Москве во всяком случае. Вот когда ...

**БАТУРКИН:** Если четко говорить по закону, я вам сказал две цифры, что на Москву дана квота 114 тысяч человек. 74 тысячи наши бывшие братья по стране, и 40 тысяч это страны дальнего зарубежья. Вот в эти 40 тысяч, если по закону, то в начале фирма должна его оформить здесь, получить у нас разрешение, сказать...

**ВОПРОС:** Разрешение на привлечение вы имеете общее?

**БАТУРКИН:** В Москве нет такого специалиста, фирма идет к нам, мы ему все оформляем, даем копию разрешения, и дальше уже идет эта процедура.

**ВОПРОС:** Естественно, мы оформляем разрешение на привлечение. Я имею в виду, когда мы подаем документы на приезд конкретного человека, и насколько я понимаю, в законе сказано, что мы одновременно должны подавать документы на оформление конкретно на разрешение на работу на него. На практике такого не происходит. Разрешение на него мы подаем в миграционную службу на Новинский. А естественно когда мы оформляем приглашение...

**БАТУРКИН:** Это частные вопросы, с которыми я не сталкиваюсь. Если у вас есть частное, позвоните, подойдите. Телефон приемной 200-88-37, я просто не сталкиваюсь с этими вопросами. Если есть частные вопросы, я не готов сказать почему не приняли документы мои подчиненные. Возникают частные вопросы, которые здесь я ...просто не в компетенции, а просто не готов на них ответить, потому что...если мы оформили 22 тысячи разрешений на работу, возникают какие-то частные вопросы. Если касается московской области, я знаю, что там стоит вопрос, если негде жить, там дают разрешение, порой не дают разрешение. Хотя в законе это условие, что иностранному гражданину негде жить, это не является основанием для отказа выдачи разрешения на работу. Поэтому это частные случаи, позвоните, мы можем встретиться, обсудить эти вопросы.

**БЕСЛАНГУРОВ:** К сожалению, время вопросов. Давайте последний вопрос.

**ВОПРОС:** Компания «Самсунг». Вы сказали, что разрешение...

**БЕСЛАНГУРОВ:** Секундочку. Давайте два вопроса.

**ВОПРОС:** Вы подтвердили, что иностранному сотруднику московского представительства не нужно получать разрешение на работу...

**БАТУРКИН:** Если он имеет аккредитацию.

**ВОПРОС:** Тогда чем же мотивирует миграционная служба московской области наличие...

**БАТУРКИН:** Не знаю, была коллега, вопросы к ней. У них есть порядки, немножко отличающиеся. Там, насколько я знаю, по-прежнему имеет силу вот межведомственная комиссия при московской области. Если я не точен, чтобы на меня не ссылались и не говорили, что так существует. Но если товарищ Кошман, зам. губернатора. У нас на сегодня какой существует порядок. Поэтому почему в московской области требуют, я не знаю.

**ВОПРОС:** То есть, хорошо. Как вы позиционируете сотрудников иностранного представительства, работающих в московском представительстве. Он временно командированный, или все-таки он сотрудник.

**БАТУРКИН:** Я по командировке записал вопрос, девушка мне задавала. Я в частном случае я не готов на него ответить. Если он приехал в командировку, сказать, в командировке у него заявлена

цель въезда и он желает здесь работать, я считаю, что он должен иметь разрешение на работу. Если я не прав, я вопрос уточню, чтобы у нас потом не было расхождений в этом плане.

**ВОПРОС:** Обычная ситуация. Сотруднику иностранного представительства выдается многократная виза. В статусе написано – инсотрудник. Виза длительностью 1 год. И при всех равных условиях подмосковный ОВИР требует предоставить разрешение.

**БАТУРКИН:** Я не буду вдаваться в Московскую область.

**ВОПРОС:** В таких же ситуациях по Москве разрешение на работу требоваться не будет. Правильно или нет?

**БАТУРКИН:** Да.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Последний вопрос.

**ВОПРОС:** По Москве. У нас все сотрудники в представительстве аккредитованы. И разрешение на работу им не требуется. На что мы можем сослаться, если к нам приходит какая-то проверка, либо из вашего управления, либо из федеральной миграционной службы? Есть какое то постановление.

**БАТУРКИН:** закон пусть почитают.

**ВОПРОС:** А где это прописано?

**БАТУРКИН:** Пусть прочитают закон. Вообще вы можете меня обвести с этой аккредитацией. Не при каждом иностранном ведомстве действует вот эта аккредитация. Не при каждом. Там тоже должен быть четко определен перечень вот этих иностранных представительств, где иностранные граждане, специалисты, имеющие аккредитацию, не требуют разрешения на работу. Есть на это, я сейчас не буду ссылаться на него.

**ВОПРОС:** В законе это в основном дипломатические представительства?

**БАТУРКИН:** Да, давайте я тоже себе это помечу для того, чтобы потом вас не увел в сторону и вы потом на меня не ссылались.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Теперь у нас время следующего докладчика. Это Николай Николаевич Стельмах, начальник департамента налогообложения и доходов имущества физических лиц министерства Российской Федерации по налогам и сборам.

**СТЕЛЬМАХ:** Добрый день, уважаемые коллеги. Во-первых, два объявления по поводу того как у нас с вами сложилась дискуссия. Первое – я представляю Российскую Федерацию. Не Москву и не Московскую область. Это первое. Для того, чтобы мы разбирали вопросы, для того, чтобы вы мне задавали вопросы, которые будут касаться и московской области и Москвы, чтобы мы все эти вопросы разобрали. Второе – я не ограничен во времени. То есть я работаю сегодня, если у вас будут вопросы, я работаю с вами до 18-00. Поэтому вопросы налогообложения доходов иностранных физических лиц, я попробую ответить на все ваши вопросы.

**БАТУРКИН:** Я извиняюсь. Я прощаюсь, спасибо, до свидания.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Спасибо большое. Давайте поблагодарим.

**СТЕЛЬМАХ:** Налогообложение доходов физических лиц. Самая интересная тема, которая может быть на сегодняшней конференции, я посчитал так, почему? Потому что вы все сейчас улыбаетесь, но вы являетесь плательщиками налога физических лиц. Все вы здесь сидящие являетесь плательщиками. Это приятно, конечно. Поэтому, налог и те принципы, которые мы будем сейчас с вами рассматривать, касаются каждого из вас. Каждого. И близких, и семейных ваших родственников тоже касаются. Поэтому поступим следующим образом. Я сейчас выступлю с

кратким докладом, в котором попробую изложить основные принципы порядка налогообложения доходов физических лиц в Российской Федерации. Это первое. Второе, попробую ответить на все те вопросы, которые вы уже подготовили, и поскольку вопросов много, поэтому будем отвечать на все вопросы. Первое - основные принципы. А принципы заключаются в следующем, что порядок налогообложения физических лиц Российской Федерации регламентируется, во-первых, налоговым кодексом Российской Федерации и действующими международными договорами Российской Федерации или бывшего Советского союза. Налогоплательщиками налога на доходы физических лиц, как мы уже с вами установили, являются физические лица, которые являются налоговыми резидентами Российской Федерации, а также физические лица, которые не являются налоговыми резидентами Российской Федерации, но получают доходы от источников на территории Российской Федерации. Таким образом, уже из этого определения, которое дано в 207-ой статье 23-ей главе налогового кодекса следует, что основной принцип налогообложения доходов физических лиц, он заключается в том и зависит от того, являются ли физическое лицо налоговым резидентом или не является налоговым резидентом Российской Федерации. То есть в основу налогообложения положен принцип постоянного местопребывания. То есть принцип президентства. Согласно данному принципу, налогоплательщику подразделяют на лиц, имеющих постоянно местопребывания в определенном государстве, то есть резидентом и на лиц, не имеющих постоянно местопребывания, то есть на нерезидентов. Так вот к физическим лицам, которые рассматриваются как налоговые резиденты российской федерации, имеющие постоянное место жительства российской федерации, относятся граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства, фактически находящиеся на территории Российской Федерации не более ...не менее чем 183 дней в календарном году. Об этом было сказано в 11-ой статье первой части налогового кодекса. И поэтому как мы уже с вами определили, именно режим налогообложения будет зависеть от того резидент или не резидент. Исходя из этого, что мы определили режим налогообложения и о того, от чего он будет зависеть, мы можем с вами утверждать, что налоговые резиденты в данном случае несут полную налоговую ответственность перед государством своего резидентства. То есть они обязаны уплачивать налог с доходов, полученных где бы то ни было, как на территории резиденства, на территории данной страны, так и полученные за пределами данной страны. Что касается не резидентов, в данном случае они несут ограниченную налоговую ответственность. Это означает, что они уплачивают конкретному государству налог, только если получили доход от источников в этом государстве. Исчисление сроков фактического присутствия на территории российской федерации, сроков фактического присутствия на территории Российской Федерации начинается на следующий день после календарной даты, являющейся днем прибытия на территорию Российской Федерации. Календарная дата дня отъезда за пределы Российской Федерации включается в количество дней фактического присутствия на территории Российской Федерации. Дата прибытия и дата отъезда устанавливаются по отметкам пропускного контроля в документах, удостоверяющих личность гражданина. Но бывают случаи в жизни, когда отметки пропускного контроля в паспорте не ставятся. Например, при пересечении государственной границы республики Беларусь отметка не ставится. Тогда доказательством нахождения физического лица на территории РФ могут служить любые документы. Главное, чтобы они удостоверяли, сколько дней человек фактически присутствует на территории Российской Федерации, и такими документами могут быть – трудовой договор, заключенный с иностранным гражданином, второе – командировочное удостоверение. Третий документ – табель учета рабочего времени и расчета заработной платы, четвертый документ – могут быть любые другие первичные учетные документация по учету труда и ее оплаты. Но в жизни бывает так, что нередко физическое лицо одновременно признается резидентом двух или более государств. Что делать в таком случае? В таком случае его налоговый статус определяется, во-первых, либо в соответствии с национальным законодательством, или в соответствии с международным договором о ...двойного налогообложения, если такой договор заключен между государствами. Поскольку я уже сказал, что плательщиком является резидент, а также нерезиденты, и поскольку в Российской Федерации, когда мы говорим о резиденте, выбран один критерий. Нужно, чтобы фактическое нахождение на территории Российской Федерации было не менее 183 дней. Один критерий. В некоторых странах это могут быть два три критерия быть для определения резидентства. То в данном случае для цели налогообложения установлено такое правило. Правило установлено почему? Потому что как бы резиденция устанавливается применительно к каждому налоговому периоду. Или применительно к каждому году. В целях

налогообложения физические лица, имеющие статус налогового резидента Российской Федерации на конец года, предшествующего календарному, сохраняют свой статус на начало календарного года. Вот такое правило установлено в 23 главе. Также в целях налогообложения уточнение налогового статуса производится в следующих случаях. Таких случаев пять. Первое – это на дату окончания срока действия трудового договора, или договора трудового гражданского характера с иностранным гражданином. Второй случай – на дату фактического завершения пребывания иностранного гражданина на территории российской Федерации. Третий случай – на дату отъезда гражданина Российской Федерации за пределы Российской Федерации, в том числе и в длительную командировку. Четвертый случай, на дату следующих по истечении 183 дней пребывания в Российской Федерации физического лица, не являющегося налоговым резидентом Российской Федерации. И пятый случай на дату окончания текущего календарного года. Это случай, когда производится уточнение налогового статуса. Второе, на что я хотел бы обратить ваше внимание сегодня, что следует различать термины – источник получения дохода. Помните, я говорил, кто является плательщиками. Это физическое лицо, являющееся налоговым резидентом и физическое лицо, не являющееся налоговым резидентом, но получающее доходы от источников. Так вот здесь для того, чтобы понять порядок налогообложения, необходимо различать термины. Источник получения доходов в Российской Федерации и за пределами Российской Федерации, и источник выплаты дохода. Так вот под источником выплаты дохода понимается юридическое или физическое лицо, непосредственно выплачивающее доход. Как правило, данное понятие используется в целях налогообложения при удержании того или иного дохода. В данном случае говорят, что данное лицо, которое фактически выплачивает доход, является налоговым агентом. А вот наличие источника выплаты в одном государстве совсем не означает наличие источника дохода на территории данного государства. Понятие – источник дохода неразрывно связано с принципом территориальности в налоговом праве. Согласно этому принципу государство в праве взимать налог с нерезидента только в тех случаях, если у него возникает объект налогообложения, первое на территории данного государства в связи с деятельностью также на территории данного государства. Два условия, и объект и деятельность на территории данного государства. Об этом как раз и говорит 208-ая статья, которая говорит, что относится к доходам от источников в Российской Федерации. И какие доходы относятся от источников за пределами Российской Федерации. В частности, в 208-ой статье есть ряд важных моментов, на которые я хотел бы обратить ваше внимание. Это подпункт 6, пункт 1 статьи 208-ой, и подпункт 6 пункта 3 статьи 208-ой. Два подпункта шестых, но разные пунктами, определяют доходы, которые относятся к Российской Федерации или доходы, которые относятся за пределами Российской Федерации. Так вот, что касается доходов, которые относятся от источников Российской Федерации, то в данном случае, подпунктом 6 пункта 11-го статьи 208-ой определено, что вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей за выполненную работу, оказанные услуги, совершенные действия в Российской Федерации относятся ... главы 23 от источников Российской Федерации. В то же время вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей за выполненную работу, оказанные услуги, совершенные действия в РФ... в РФ относятся главы 23 к доходам... вознаграждение ..или иных обязанностей, выполненную работу, оказанные услуги, совершенные действия за пределами Российской Федерации относятся к доходам, полученным за пределами российской Федерации. Два очень важных момента. Следующий момент, на который я хотел бы обратить ваше внимание, во-первых, порядок налогообложения определяется как налоговым кодексом, так и международными налоговыми соглашениями. Так вот двухстороннее международное налоговое соглашение регулирует сделки следующих доходов юридических лиц, которые могут подлежать налогообложению в договорившихся государствах. Во-первых, это могут быть и пенсии, это могут быть гонорары директоров могут быть доходы студентов. Практикантов, ученых, доходы от авторских лицензий, доходы от независимых личных услуг. Доходы от зависимых личных услуг и другие доходы. Вот эти доходы как раз могут регулироваться и двусторонними межправительственными налоговыми соглашениями. В связи с этим рассмотрим конкретно порядок налогообложения тех или иных доходов, И в начале мы рассмотрим порядок налогообложения доходов, которые получают иностранные граждане от зависимых личных услуг. То есть речь идет о доходах, полученных за выполненную работу по найму, то есть по трудовым или гражданским правовым договорам. Здесь речь будет идти о порядке налогообложения заработной платы, премий, иных вознаграждений, которые связаны именно с трудовыми обязанностями. Как правило, здесь для того, чтобы определиться с порядком налогообложения

существует правило. Оно заключается в следующем, что доход от работы по найму подлежит налогообложению, подлежит налогообложению в том государстве, в котором она фактически осуществляется. Вот главное правило. Где осуществляется работа, доходы по найму подлежат налогообложению в этом государстве. Если иностранный гражданин является налоговым резидентом Российской Федерации, и осуществляет деятельность на территории Российской Федерации, то заработная плата во всех случаях будет подлежать налогообложению в Российской Федерации. При этом, согласно статье 209-ой налогового кодекса, в Российской Федерации подлежат налогообложению доходы иностранного гражданина, полученные им и от источников за пределами Российской Федерации. Мы об этом уже говорили. Для того, чтобы... и аналогичный порядок обложения доходов физических лиц применяется к тем доходам, которые получают российские граждане, работая за границей. Например, сотрудник Российской компании находится в командировке республики Кипр. У него командировка с января 2003-го года по декабрь 2004-го года. На Кипре он выполняет свои трудовые обязанности и получает за это заработную плату. Других доходов у него нет. В данном случае, с точки зрения налога на доходы физических лиц, как мы должны подходить к порядку налогообложения. А подходить должны следующим образом. В данном случае мы видим, что как в 2003-ем году, так и в 2004-ом, году данный сотрудник находился за пределами российской Федерации более чем 183 дня. Значит, он не является налоговым резидентом Российской Федерации. Следовательно, налогообложению подлежат только доходы, полученные от источников в Российской Федерации. Если таковые есть. Это первое – мы с вами установили, что он не налоговый резидент. Второе – вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей производится за рубежом и выплачивается за рубежом. Таким образом, заработная плата, выплачиваемая сотруднику Российской компании за рубежом, налогообложению в России не подлежит. То есть она будет облагаться налогом на Кипре в соответствии с местным налоговым законодательством. Вот такой порядок. Второй пример привожу. Организация российская имеет ряд представительств за рубежом. Соглашение о двойном налогообложении с этими странами не заключены. Сотрудники российских представительств, иностранные граждане, направленные на работу сроком более чем на 1 год. Начисление и выплата заработной платы осуществляется по месту нахождения представительств. В данном случае необходимо определиться с порядком налогообложения доходов, которые получают сотрудники представительства, которые трудятся за рубежом. Подходим к порядку рассмотрения налогообложения. В данном случае те сотрудники, которые работают за рубежом, они также не являются налоговыми резидентами Российской Федерации, так как их срок командирования длительный. Они по нашему примеру здесь на год уехали. Это первое. Второе, в рассматриваемом случае работа выполняется по месту нахождения представительства. Работа выполняется за пределами Российской Федерации. Исходя из этого делаем вывод, что доходы, которые будут получены указанными гражданами в качестве выполнения обязанностей в представительствах Российских фирм за пределами РФ будет подлежать налогообложению там, то есть на территории иностранного государства, и не будет подлежать налогообложению в Российской Федерации. Понятно. Это один вопрос. Другой вопрос, на который я хотел бы ваше внимание обратить – иначе ситуация складывается тогда, когда речь идет о порядке обложения доходов, которые иностранный гражданин получает в связи с исполнением трудовых обязанностей в Российской Федерации. Но при этом он не является налоговым резидентом Российской Федерации. В данном случае, в соответствии с пунктом три статьи 224 налогового кодекса такие доходы подлежат налогообложению в Российской Федерации, и ставка по таким доходам применяется 30 %. Видите, здесь иной порядок. Во-первых, гражданин не является резидентом Российской Федерации, а во-вторых, выполнение трудовых обязанностей производится на территории Российской Федерации. Совсем иной порядок налогообложения. Доходы на территории Российской Федерации – ставка 30 %. Следующий момент, на который я обращаю внимание. Однако международными налоговыми соглашениями Российской Федерации могут быть установлены иные правила налогообложения доходов физических лиц. Такие доходы и соглашения устанавливают порядок налогообложения доходов, полученных от источников, находящихся в одном...государствами резидентами другого договаривающегося государства. То есть иными словами, предметов международных налоговых соглашений об избежании двойного налогообложения всегда является установление порядка налогообложения доходов резидента одного договаривающегося государства, полученных от источников в другом договаривающемся государстве. Так вот, если международными договаривали или соглашением установлены иные

правила и нормы, чем предусмотрены налоговым законодательством Российской Федерации, то в данном случае применяются правила и нормы международного договора. Об этом прямая запись в седьмой статье первой части налогового кодекса. Например, гражданин Федеративной Республики Германия в 2003-ем году сдавал в наем помещение нежилое, которое находилось на территории Москвы. Сам же он, этот гражданин, постоянно проживает в Германии, то есть он не является резидентом Российской Федерации. В то же время та арендная плата, которая ему выплачивалась, является доходом от российского источника, когда в данном случае нам необходимо всегда обращаться к соглашению. А что же написано в этом соглашении, как будет подлежать налогообложению. В частности речь идет об арендной плате. Обращаемся к соглашению. Такое соглашение между Российской Федерацией и Федеративной Германией есть и оно гласит, что доходы, полученные резидентом в федеративной республике Германия от недвижимого имущества, расположенного в России могут облагаться налогом в России. А это значит, что данные доходы подлежат налогообложению в соответствии с нормой налогового кодекса. А это значит, что раз налоговый кодекс, это значит, что должен применяться 224-ая статья, пункт три, на который я ссылался, и ставка 30 % по таким доходам. Следовательно, данный гражданин обязан представить налоговую декларацию. Срок предоставления налоговой декларации не позднее 30-го апреля года следующего налогового периода. Обязан представить декларацию, уплатить налог, то есть выплатить свои налоговые обязательства в Российской Федерации. Вот что должен сделать в данном случае иностранный гражданин. Следующий момент, который мы с вами сейчас будем рассматривать, это устранение двойного налогообложения. Двойное налогообложение устраняется в порядке установленного положения соответствующего договора или соглашения между Россией и иностранным государством. И международный договор или соглашение может, во-первых, освобождать от налогообложения отдельные виды доходов или категории видов, второе – предусматривать проведение зачета налогов, уплаченных за рубежом. В частности речь идет о налоге на доходы физических лиц. И третье, что может предусматривать международный договор, это предусматривать получение налоговых вычетов или иных налоговых привилегий...понятно, хорошо. Итак, чтобы воспользоваться этими привилегиями, которые дает возможность международный договор, налогоплательщик должен представить в налоговые органы Российской Федерации специальное подтверждение того, что он является налоговым резидентом государства, с которым Россия заключила действующий в соответствии с налоговым периодом международный договор. Такое подтверждение выдается, как правило, компетентным органом иностранного государства. Как правило, это или министерство финансов иностранного государства, или это налоговое ведомство страны. Подтверждение предоставляется физическим лицом в налоговую инспекцию по месту постановки на учет. Сделать это можно как до уплаты налога на доходы физических лиц, так и в течении одного года после окончания соответствующего налогового периода об уплате налога. Это норма прописана в 232-ой статье 23-ей главе. Так вот что касается порядка освобождения доходов. Да, можно получить освобождение. Например, если мы обратимся сейчас к соглашению между республикой Канадой и Российской Федерацией, такое соглашение есть, то в данном случае в этом соглашении написано, что доходы, полученные не резидентом Российской Федерации могут быть освобождены от налогообложения в Российской Федерации, но для того, чтобы их освободить, должно выполняться одновременно три условия. Что это за условия. Первое – это при предоставлении освобождения учитывается фактор 183 дня. То есть физическое лицо не должно находиться более чем 183 дня на территории Российской Федерации. Второе условие. Вознаграждение должно выплачиваться канадскому гражданину нанимателем или от имени нанимателя, который является нерезидентом российской Федерации. И третье условие, расходы по выплате такого вознаграждения не несет постоянное представительство или постоянная база, которую наниматель имеет в Российской Федерации. Но для того, чтобы вам закрепить все эти мои доводы, я должен привести вам пример. Например, российская организация закупила оборудование у Канады. Со своей стороны канадская фирма, имеющая постоянное представительство в Российской Федерации, она направила своего специалиста в Россию, консультанта по наладке этого оборудования. В данном случае этот гражданин является налоговым резидентом Канады. Период его нахождения на территории Российской Федерации. Допустим мы говорим, декабрь 2003-го года, март 2004-го года. Вознаграждение консультанту было выплачено канадской фирмой не из средств представительства. Таким образом мы видим, что выполняются все те три условия, о которых я уже сказал выше, а раз это выполняется, то в

данном случае статья 15-ая соглашения выполняются. И мы говорим, что такие доходы, полученные, освобождаются от налогообложения в Российской Федерации. У меня здесь тема на целый день...

Ну, тем не менее, все ваши вопросы, которые вы мне сейчас зададите, я буду отвечать на все вопросы.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Давайте, пожалуйста, все вопросы. У нас, к сожалению, время не позволяет, потому что другим докладчикам надо будет выступать и торопиться. Давайте, Николай Николаевич до шести, поэтому давайте мы постараемся ответить на все вопросы. Ну, давайте один вопрос.

**ЧИРКОВ:** Я извиняюсь, что задерживаю всех перед приятными минутами перерыва. Антон Чирков, компания «Кока-Кола». Вопрос вот с чем связан. Всем наверняка известны «стуккошен планы», планы, связанные с приобретением сотрудниками компании либо с иностранным участием, либо иностранными компаниями ценных бумаг за территорией Российской Федерации. Соответствующий источник дохода находится вне территории РФ. Источник выплат находится на территории РФ. Более того, те иностранные граждане, которые получают соответствующие доходы по размещенным ценным бумагам, они являются с одной стороны налоговыми резидентами, с другой стороны не резидентами как таковыми, они являются гражданами РФ. Прокомментируйте с правовой точки зрения, а именно налогообложения доходов, полученных иностранными гражданами, постоянно работающие на территории РФ о ценных бумагах, размещенных вне территории РФ. Спасибо.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Значит, что касается данного вопроса. Речь идет о налогообложении как резидента, так и не резидента. А мы уже с вами сегодня этот вопрос рассмотрели. Таким образом, повторяю, к резидентам, независимо кто он, относятся граждане РФ, лица без гражданства, фактически находящиеся на территории РФ не менее 183 дней. Таким образом, резиденты, если не получают доходы, во всем мире доходы, где бы они их не получали, а налог здесь в России – правило золотое. И нерезиденты, если источника нет в РФ, то пожалуйста, такие доходы не облагаются. Весь порядок налогообложения по Вашему вопросу. Этот вопрос мы рассмотрели. Давайте такие более каверзные вопросы мне.

**ГОРЬКОВ:** Тема, которая больше интересна это конечно налогообложение и те административные вопросы, которые возникают в связи с присутствием иностранных граждан на территории РФ. Меня тоже некие вопросы самого лично интересуют. Ну, если позволите, регламент есть регламент, я постараюсь рассказать и заполнить ту составляющую, которая говорит о кадровых аспектах работы с иностранными специалистами. Презентация не очень длинная, она изложена на слайдах. Я их буду комментировать, потом постараюсь ответить на все вопросы. Итак, компания «Юкос» начала системно работать с иностранным специалистом с 1998 года. Был тогда заключен первый такой большое соглашение с компанией «Шлюмберже» и тогда мы начали работать с большой группой иностранных специалистов. Кстати не только иностранные специалисты приехали в «Юкос», но и часть российских специалистов приехали в «Шлюмберже», вот я, например, был обратным секоментам в «Шлюмберже». С этого началась системная работа. Вот сейчас у нас работает порядка сорока иностранцев. Очень, наверное, мелко и не видно будет той части аудитории, я прошу придерживаться тогда вот этого буклета, там будут слайды отображены, и можно посмотреть. Здесь представлены те уровни, которые занимают иностранные специалисты в нашей компании. Они достаточно разные, от самых высоких до различных менеджерских позиций. Ну, давайте прокомментируем. В управлении: председатель правления, исполнительный директор, вице-президент по информационным технологиям, очень много у нас финансовый директор иностранец, вице-президент по развитию и инвестициям, вице-президент по науке, первый вице-президент по добыче, менеджеров проекта 8 человек, в общем, представлены во всех составляющих компании, начиная с добычи и кончая реализацией нефти и нефтепродуктов. В принципе технология приема у нас достаточно стандартна для множества российских или зарубежных рабочих на территории России, я постараюсь об этом немного говорить. Очень кратко, а потом лучше остановлюсь на тех проблемах, с которыми сталкивается российская компания, где иностранные специалисты не являются, так скажем, имеют некое

отличие. Я так мягко выражусь, в отличие от компании иностранных, представленных на территории РФ. Здесь некое такое философское, психологическое и бизнес-культурное отличие. Я постараюсь его отразить и расскажу о тех проблемах, которые возникают в связи с этим. Итак, следующий слайд, еще раз – очень кратко, потому что технология достаточно проста. Найм мы используем как хантинговое агентство, так и различные способы найма иностранных специалистов. Технологии в компании отработаны, мы стараемся привлекать особое внимание к адаптации. Адаптация имеет достаточно важное значение, потому что, во-первых, адаптация к стране. Страновой фактор очень важен. С другой стороны, бизнес культура компании она все-таки значительно развита. Такой двойной фактор адаптации играет очень важную роль. Не буду комментировать те процессы, которые связаны с регулированием нахождения, с получения разрешения. Достаточно много спорных вопросов, которые возникают при командировании, к примеру, иностранных специалистов, имеющих, в общем, разрешение. У нас возникали проблемы, когда мы командировали, к примеру, «Юкос» работает в 46-ти регионах страны, разрешение в Москве, командировается даже достаточно на короткий срок. И иногда возникали такие проблемы в территориальных органах, потому что все-таки чиновники низкого уровня имеют право по-своему как бы толковать закон, у нас проблемы такие возникали. Соответственно можно поставить следующий слайд. У нас четко расписано, какие службы за что отвечают с точки приема специалистов. Понятно, что основная задача – это кадровые службы, потому что они осуществляют найм. Ну, кроме прочего, конечно, возлагаем большую ответственность руководителя, который в должность должен назначить соответствующего куратора и т.д. Ну, конечно, возлагается ответственность и на подразделение, осуществляющее обеспечение, потому что это тоже немаловажно, потому что здесь как раз все мелочи очень показательны. Если российский человек достаточно привычен к каким-то недочетам и готов к тому, что что-то вдруг будет не хватать, то здесь это всегда имеет какой-то другой подтекст. Я не могу сказать, что в отношении иностранных специалистов есть особая политика, в этой части особого внимания. Совершенно нет. Ну, просто всегда приходится этот аспект брать во внимание. Следующий слайд. Ну, просто мы представили один из элементов адаптации. У нас есть справочник, который висит на этом сайте, где каждый иностранный специалист на английском и русском языках можно посмотреть все аспекты, которые существуют в компании. Перемещение, политики компаний в области командировок, каких-то социальных проблем. Вопросы, связанные, в том числе с картами регионов, потому что еще раз о том, что мы работаем в 46 регионах России. Как проехать. Все это изложено в этом справочнике. Естественно, и можно посмотреть. Мало того, там есть форум и можно кадровые службы в он-лайне заполнить и посмотреть ответы на вопросы, если они возникают. Следующий слайд – оплата. Ну, вот по оплате, по налогообложению, по крайней мере, комментарии были сказаны. С точки зрения выдержек из Кодекса. Они понятны, хотя возникает, наверное, очень много вопросов. Коллега из «Кока-Колы» задавал вопрос по поводу «стокобшин». Я не знаю, насколько он был важен для вас, для нас он был важен. Программа «Стокобшин» у нас работает, в том числе и для иностранных специалистов. Но отличие от «Кока-Колы» в том, что все-таки эмитент у нас российский, а у нее зарубежный. Потому что когда российский эмитент, то чуть попроще с точки зрения налогообложения. Какие есть вознаграждения? Естественно, месячные выплаты, бонусы, годовой бонус и акции топ-менеджеров. Ну, условно называются топ-менеджерами, потому что в «Юкосе» программа «Стокобшин» распространяется на 5 тысяч человек. То есть 5 тысяч человек не являются топ-менеджерами, это, скорее всего, просто менеджер-стаф такой. И региональный кстати и московский. Ну, на иностранных специалистов это зависит от должности и от вклада, но, в общем, почти на всех распространяется. Следующий слайд. Понятная тоже вещь. Как правило, мы оговариваем все зарплаты. Бонифит тоже достаточно стандартный. Мы не стремимся заирать бонификтную политику в отношении не только иностранных специалистов, но и российских граждан, потому, в общем-то, уровень оплаты в нефтяных компаниях он достаточно хороший. Он точно чуть выше среднего. Единственное, что мы ориентируемся на долгосрочные элементы мотивации, потому что удержание менеджеров это все-таки принципиальнейший вопрос. К сожалению, в России единичные компании имеют программу долгосрочной мотивации российские. Мы реализуем эту программу с 2000 года. Можно сказать, что крайне успешно, потому что успешно сдерживает менеджер. Вот даже, к примеру, нынешняя ситуация с компанией. Я могу констатировать факт, что это программа срабатывает. Следующий слайд. Каким образом структурируется зарплата. Как правило, у нас построено так, что соотношение зарплаты и бонуса составляет фифти-фифти для этих позиций. И кроме всего

прочего есть программа опционов. Для иностранных специалистов есть определенные ограничения. Дело в том, что в созревании опционов летят транши, которые происходят. Они ориентированы все-таки на очень долгосрочную работу в компании. Как правило, контракт, который мы заключаем с иностранным специалистом, он предполагает обговариваемую все-таки определенную срочность, потому что .. и поэтому зачастую мы иногда опционные контракты все-таки привязываем. Это единственное отличие. В остальном программа абсолютно схожая, что для российских граждан, что для иностранцев. Следующий слайд. Ну, корпоративные мероприятия, которые мы проводим, там тоже есть некая система. Как я уже сказал, что есть менеджер, который работает с иностранцами. Есть специальный менеджер, который именно определен для отношений с иностранными специалистами, потому что вопросы возникают. Это правильно. Потому что когда вас достаточно много, а нас уже порядка сорока, все равно жизнь есть жизнь и какие-то вопросы существуют. Мы вовлекаем, то есть, нет отличия вовлечения в корпоративное мероприятие с точки зрения национальности, гражданства и цвета кожи. Все участвуют естественно во всех корпоративных мероприятиях. Единственное отличие мы вынуждены были сделать – проводить Крисмас, потому что не совпадает наш новый год с новым годом европейским, поэтому мы вынуждены были сделать для них некое единственное исключение в области корпоративной культуры. Оно существует действительно несколько раньше, чем наши новогодние мероприятия. Следующий слайд. Вот кстати и все. Проблемы, которые я хотел отметить, с которыми мы сталкиваемся. Ну, конечно, в первую очередь те вопросы, которые существуют в части налогообложения и в части вопросов, связанных с нахождением, они конечно важны, но все-таки их можно решить. Так или иначе, они все равно решаются. Самая большая проблема – это проблем бизнес культуры. Несмотря на то, что «Юкос» все-таки декларирует и показывает, корпоративная культура ориентирована на западные стандарты. И, тем не менее, существует разница бизнес культур. Вот с моей точки зрения можно, наверное, иметь хорошие контракты, отработанные с точки зрения налогового законодательства, в общем-то, определенный статус специалиста, но если не сходятся бизнес культуры, то есть если человек не понимает, за какие результаты, чего он достигает в компании, не понимает, какие результаты, наверное, несмотря на то, что какая бы не была отличная система, все это просто развалиться, потому что он уедет. Поэтому принципиальный вопрос, конечно, бизнес культура. Адаптация одно дело, другое дело все-таки реальная работа. Мы имеем опыт работы специалистов не только в московском офисе, но и в регионах. В общем-то, достаточно успешный. Могу сказать, что качество привлекаемых специалистов очень разнится по сравнению с 90-ми годами и сейчас. В 90-е года очень много приходило людей, которые, в общем-то, хорошо умели себя продавать и зачастую выдавали желаемое за действительное. Вот мы столкнулись с такой ситуацией в 97-98 году. Сейчас рынок все-таки достаточно позитивно ориентирован в Россию. Я считаю, что можно на Западе можно набрать достаточно квалифицированных специалистов за среднерыночную, так ответим, стоимость. Потому что соотношение цены и качества вне зависимости от гражданства. Это очень важно при принятии решения при приеме на работу. Возникают ли какие-то конфликты. Ну, вот у нас конфликт. Конфликтов за этот период у нас не было, мы их всегда решали, если они возникали. В общем-то, сложнее работать в регионах иностранным специалистам. Но все, конечно, зависит от тех импульсов, принципов культуры, которые закладываются в компании. В «Юкосе» заложены позитивные принципы отношения того, что мы двигаемся к западным стандартам, поэтому в этом аспекте у нас не возникает существенных вопросов. Хотя какие-то человеческие проблемы, они существуют. Ну, я, тем не менее, считаю не потому, что я являюсь вице-президентом по кадровой политике организационной деятельности компании «Юкос», а в принципе потому, что аспект человеческих отношений, аспект позиции, аспект развития человека в компании, он важен не только для иностранцев, но и для российских специалистов. Вот это самый важный и самый рискованный аспект, потому что кажется, что он нечувствителен. Но на самом деле он наиболее чувствителен, потому что в этом каждый день они проявляются, в этом осуществляется непосредственно деятельность компании. Вот все, что я хотел сказать. Я готов ответить на вопросы, поэтому я уложился в отведенное мне время.

**ВОПРОС:** Меня зовут Оксана Саркисян, я сотрудник компании «Буксин-Г». Скажите, пожалуйста, Вы как-то решаете вопрос личной охраны для иностранцев?

**ГОРЬКОВ:** Вы знаете, вопрос личной охраны в «Юкосе» решается для руководителей. Вот у меня, например, нет личной охраны, как корпоративного вице-президента. Поэтому в соответствии со стандартом у нас личная охрана положена только для председателя правления. Вот такая политика в компании. И это никак не связано со статусом. Если возникает, мы работаем по случаю в южных регионах, к примеру, в России в Ставропольском крае. Вот там у нас иногда возникают проблемы. Мы используем это, но это связано с конкретными случаями. Со статусом это не связано. Вот еще раз. Моя позиция корпоративного вице-президента, как члена правления компании, мне охрана не положена. Вот такой же принцип для иностранных специалистов. Положена всего двум человеком в компании охрана. Относительно «Юкоса» исключение не делается ни для кого. Есть проблема, она будет решаться. Ну, есть определенные правила. Иностранцы для нас не являются исключением в общей политике компании. Первый раз ко мне нет вопросов, обычно много задают. Ну, что спасибо за внимание. Да, пожалуйста.

**ВОПРОС:** Я так понял, что все остальные сотрудники, которые работают в Вашей компании, находятся здесь - работают.

**ГОРЬКОВ:** Вы может быть, неправильно меня поняли. Я говорил, что когда мы начинали проект 98-го года - это был альянс между «Юкосом» он достаточно известным был, и в целом много внимания этому уделялось. Тогда была первая секундная программа. Нет, они являются сотрудниками компании «Юкос».

**ВОПРОС:** А опыт секундный у вас есть положительный?

**ГОРЬКОВ:** Положительный опыт есть. Я даже был обратным секундом.

**ВОПРОС:** А сейчас можете рекомендовать работу иностранных сотрудников на основе секунда?

**ГОРЬКОВ:** Можем, конечно. Если Вы технически спрашиваете, то конечно можем.

**ВОПРОС:** А практика?

**ГОРЬКОВ:** Практика есть. Ну, мы не используем в данном случае секунд, потому что это зависит от того, какие вы цели преследуете. В данном случае, они нам нужны как сотрудники компании здесь. Секунд мы не используем, потому что «Юкос» все-таки чисто российская компания. Она имеет активы за рубежом, но все-таки эти активы по сравнению с активами в России, ну значительно меньше.

**ВОПРОС:** Спасибо.

**ВОПРОС 2:** Скажите, Вы разрешение на работу оформляете, если люди работают по секунданту?

**МОДЕРАТОР:** У нас нет сейчас секунданта. У нас являются все сотрудники компании, поэтому разрешение естественно оформлено на всех сотрудников. Пока не получено разрешение, мы просто не принимаем человека на работу.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Еще вопросы, справа.

**ВОПРОС:** У меня такой вопрос. ...

**ГОРЬКОВ:** Мы используем провайдеров, но в общем-то у нас хорошие и достаточно нормальные отношения сложились с разрешительными органами. В общем-то, если вы представляете все документы. Вот я не могу пожаловаться на государственные органы, что они что-то нам не давали необоснованно, да? Мы всегда готовим документы все стандартно. У нас это уже заложено внутрикорпоративный порядок. В общем, не возникало проблем если честно. Возникали проблемы, когда люди командированы куда-нибудь. Вот там начинаются трактовки в регионе. И вот здесь у нас возникали проблемы. Мы даже писали письмо господину Кравченко, чтобы он дал

официальное разъяснение, каким образом нам поступать тогда. Хорошо, если вы считаете, что это как бы по-другому, тогда объясните как. А пока нам не ответили. Мы ждем ответ. А я вас не слышу. Ну, Вы знаете, я Вам конкретный случай приведу. У нас, я показывал первый слайд, у нас очень много специалистов финансовых и технический. И вот, к примеру, вице-президент по науке. У нас есть несколько институтов, вообще в «Юкесе» расположены 8 институтов научно-исследовательских, он расположен в Томске. Вот наш человек летел в Сургут, пробыл там две недели – это основной наш регион и потом он улетел в Томск. Потому что бизнес есть бизнес, возникли некие проблемы по проектам. И пробыл там две недели. Его в результате замели. Потом отпустили, потому что мы написали какие-то определенные бумаги, вышли на губернатора. Но трактовка нам была непонятна, и мы написали письмо господину Кравченко.

**ВОПРОС:** Вы его замели в смысле без регистрации или без разрешения на работу?

**ГОРЬКОВ:** Разрешение на работу у него есть. Он является сотрудником компании в Москве.

**ВОПРОС:** Если Вы помните, Вы, наверное, слышали, здесь были комментарии о том, что если есть разрешение на работу в Москве, то это не означает, что можно работать в Московской области.

**ГОРЬКОВ:** Но он не работал. Он был в командировке, причем, в достаточно краткосрочной. Но человек приехал на две недели максимум, он пробыл там 7 дней и его вот. Поэтому мы вынуждены, т.к. основание было очень странное. Основание там в чем заключалось? Дело в том, что у него формально командировка была в Сургут, но потом он был вынужден срочно улететь в Томск. Основанием было то, что в командировочном удостоверении не написано направление Сургут, а он был в Томске. Вот это было основанием, чтобы у нас двоих иностранных специалистов. Вот понимаете, я тоже знаю, что не требуется, но порядок в компании у нас, мы именно для них его делаем. Вопрос в том, что нам тоже основания были непонятны. Естественно, мы решили все проблемы, но вынуждены были написать письмо, чтобы нам официально ответили. Пока не ответили.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Пожалуйста, еще вопрос.

**ГОРЬКОВ:** Я так понял что все. Спасибо большое за внимание.

**ВОПРОС:** Скажите, пожалуйста, а какие конкретные меры по адаптации иностранцев вы проводите? Вот они приезжают в Россию и..?

**ГОРЬКОВ:** Знаете, мер достаточно много. Это знакомство с компанией и есть куратор, который ему назначен для того, чтобы вести. Кроме всего прочего мы используем провайдеров, которые делают экскурсионный курс по Москве, к примеру, или по региону, где он будет работать. Кроме всего прочего важен персональный контакт. Кроме всего прочего он знает, куда обратиться ему. Ну, когда у вас комьюнити не такое большое, то проблем конечно меньше. Когда маленькое, вам достаточно иметь четкий личный контакт или назначить кого-то, кто будет постоянно или хотя бы первое время опекать. По другому не получается. Все, спасибо большое за внимание.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Следующий доклад, докладчиком буду я. Доклад посвящен на более общую тему. То есть, мы вернемся немножечко назад, и тема называется «Особенности привлечения иностранной рабочей силы по действующему миграционному трудовому и налоговому законодательству». Свой доклад я строил на основании тех вопросов, которые были к нам присланы и поэтому надеюсь, что большая часть из этих вопросов найдет свои ответы в этом докладе. Пожалуйста, первый слайд. Мой доклад будет состоять из нескольких частей. Первая часть – это вводные положения, которые отписывают очень коротко те юридические принципы, на основании которых необходимо получать разрешение на работу для иностранных граждан в РФ. Вторая часть доклада посвящена именно тем способам привлечения иностранных граждан, которые предусмотрены законом о правовом положении иностранных граждан. Третья часть – это способы, которые не предусмотрены, к сожалению, законом, но которые очень часто применяются

я бы сказал в 85 % случаев они применяются иностранными компаниями, но к сожалению, не находят своего отражения в законе. И заключительное положение – это те изменения, анализ изменений, которые необходимо внести в закон для того, чтобы закон отвечал интересам реального бизнеса, и процедуры привлечения иностранных граждан выстраивались на законных основаниях и были наиболее упрощены. Переходя к правовым аспектам иностранных граждан в РФ, но это немного теории, но, тем не менее, она важна для того, чтобы последующие вопросы, как бы сразу ответить на них. В соответствии с новым законом о правовом положении иностранных граждан, который был принят 25 июля 2002 года, не выделяется представительство филиала иностранных организаций, аккредитованных в РФ, обязаны получать разрешение на привлечение использования иностранных работников. Небольшая экскурсия, почему это было сделано. То есть, были толкования, что это было упущение закона, что это пропустили и забыли, но на самом деле это было сделано намерено, потому что закон был принят как бы в исполнение, нельзя так сказать во исполнение, но после принятия Указа президента РФ. И в этом указе написано, то, что органом, которые отвечают за миграционную политику РФ, является федеральная миграционная служба. Министерство внутренних дел в лице Федеральной миграционной службы. И в РФ существует около 30ти тысяч представительств, аккредитованных и существовавший до этого порядок аккредитации иностранных сотрудников заключался в том, что автоматически при аккредитации иностранный сотрудник получает определенное количество сотрудников – 5 человек обычно. Несложно посчитать, что общее количество иностранцев в среднем 150 тысяч иностранных сотрудников, которые получали персональную аккредитацию и не были в ведомстве Федеральной миграционной службы, скажем так. То есть, этот закон он намерено предусматривали как бы то, что иностранные граждане обязаны учитываться и проходить как бы через руки Федеральной миграционной службы. И нет другого способа лучше, как заставить представительства аккредитованные получать разрешения на работу, не было придумано. Мы сейчас как бы говорим не про то, насколько это целесообразно или это логично или про то, как это написано в законе. И если говорить с точки зрения целесообразности, то это подтвердят, наверное, все представители структур то, что это нецелесообразно. То, что заставлять представительства доказывать в центре занятости, что это сотрудник, который нужен представительству, это по меньшей мере абсурд. То, что представительство, если ему не будет выдано разрешение на привлечение иностранных граждан, он просто не будет работать на территории РФ. Ну, к счастью, все государственные структуры на практике они это понимают, и никаких проблем в представительствах не возникает с получением разрешения на привлечение. Другое дело, что это очень долгий процесс. Он, к сожалению, не согласован с точки зрения виз потом этим иностранным сотрудникам. То есть получается двойная система легализации иностранных граждан, работающих иностранных граждан, но, к сожалению, это то, то есть на данный момент. Кроме того, была отменена упрощенная система привлечения высококвалифицированных специалистов, которое существовало на основании указа президента от 1993 года. То есть сейчас все специалисты будут высококвалифицированными сотрудниками или менее квалифицированные сотрудники они обязаны получать разрешение на работу, а компания или представительство разрешение на привлечение. Также не предусмотрена процедура продления. То есть, прошло два года с момента принятия закона и каждый год компания или представительство обязано заново проходить каждый этап. Наверное, это объясняется тем, что каждый год вы устанавливаете квоту себе на следующий год сами. То есть, у вас возможны изменения того количества сотрудников, которые были в прошлом году и продление соответствующих документов сотрудникам, которые работали в прошлом году оно не предусмотрено, каждый раз заново. Кроме того, иностранный сотрудник обязан для легального нахождения и осуществления трудовой деятельности в РФ обязан иметь разрешение на работу и соответствующую визу. Это или рабочая виза или виза сотрудника цель поездки – для представительства филиалов иностранных компаний. Теперь более подробно по тем способам привлечения иностранных граждан, которые прямо предусмотрены в законе и которые на практике, иногда с трудом, но осуществимы. Первый способ – это привлечение иностранных граждан российской организацией на основании трудовых договоров. Способ напрямую предусмотрен статье 13-й пункт 2 «О правовом положении иностранных граждан». Документы необходимо получать организацией при привлечении иностранных граждан на основании этого способа. Это разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, это разрешение на работу. Кроме того, российская организация обязана зарегистрироваться в паспортно-визовой службе или в

паспортно-визовом управлении ГУВД г. Москвы или соответствующего субъекта. Это необходимо для того, чтобы компания могла приглашать иностранных граждан и оформлять им соответствующие приглашения и визы. Дальше – компания подает документы на оформление въездного рабочего приглашения, которое выдается сроком на 3 месяца и является однократным. То есть, иностранец въезжает и должен в течение трех дней с момента въезда зарегистрироваться и оформить многократную рабочую визу, которая выдается сроком до одного года и позволяет иностранцу беспрепятственно выезжать и въезжать в РФ. То есть, вкратце процедура такова. Налоговые аспекты. Это необходимая уплата единого социального налога, необходимость уплаты – удержание из доходов работника налога на доходы физических лиц и возможность включения затрат по договору в расходы российской организации при учете налога на прибыль организацией в РФ. Кадровые аспекты – это применение в полной мере действующего трудового законодательства РФ и введение в полном объеме кадрового учета. Следующий способ привлечения иностранной рабочей силы предусмотренный миграционным законодательством – это заключение гражданско-правового договора. Ну, так как в законе содержится формулировка то, что в данном случае организация является заказчиком работ и услуг, не работодателем при заключении гражданско-правовых договоров. Но в законе существует формулировка буквально следующее написано. При заключении гражданско-правовых договоров с иностранными сотрудниками напрямую. То есть та классическая ситуация, которая существует на практике, когда люди иностранные работники секондируются, она прямо не предусмотрена в законе. То есть закон предусматривает, что организация обязана заключить с каждым иностранным сотрудником гражданско-правовой договор и это исходя из буквы закона. Почему?

**УЧАСТНИК КОНФЕРЕНЦИИ:** Потому что в законе есть такие термины, как работодатель, который распространяется на все законы, которые есть в РФ. Там четко записано, что компания, на которой иностранные граждане работают по трудовому договору. Поэтому ваше заключение оно сделано

...

**БЕСЛАНГУРОВ:** Вы абсолютно правы, но это дальше указано в моем докладе и позвольте мне до конца, я потом с удовольствием отвечу на все ваши вопросы. Итак, вот то второй способ привлечения иностранных граждан, заключение с каждым иностранным гражданином гражданско-правового договора. Также необходимо получение разрешения на привлечение иностранной силы, необходимо оформление разрешения на работу, также компания обязана оформить рабочее приглашение и рабочую визу иностранным гражданам. Налоговые аспекты – необходимость уплаты единого социального налога за исключением взносов в фонд социального страхования РФ. Необходимость уплаты удержания из доходов работника налога на доходы физических лиц, возможность уменьшения налогооблагаемой базы по НДФЛ в основе профессиональных вычетов и возможность включения затрат по договору в расходы российской организации при исчислении налога на прибыль. Кадровые аспекты - это действующее трудовое законодательство РФ не применяется к таким иностранным работникам. Следующий способ привлечения иностранных граждан – это заключение трудового договора между иностранной организацией и иностранным работником, предусматривающее направление работника на работу в российское представительство или филиал этой иностранной организации. То есть, вы абсолютно правы, закон понимает под работодателем и российские и иностранные юридические лица. Соответственно случай, когда у иностранной компании существует представительство или филиал, действующий на территории РФ, и иностранный сотрудник является фактически сотрудником головной компании, то получение разрешения на работу на этого иностранного гражданина в РФ, оно все равно необходимо, но на практике возможность получения разрешения на привлечение на работодателя фактического, то есть на иностранную организацию, на практике не представляется возможным. Потому что и по списку документов – это документы, которые навряд ли какая-либо организация будет предоставлять в российские органы занятости населения. И, кроме того, возникает вопрос с визой, кто будет приглашающей организацией для этого иностранного гражданина. Ну, вот этот вариант оформления иностранных граждан он предусмотрен законом. Единственное здесь есть свои особенности, то есть опять же необходимо предоставление трудовых. Как бы это нигде не прописано, но тем не менее, государственные органы запрашивают предоставление определенных документов, которые достаточно проблематично предоставить. Но эти документы предоставить возможно. Это занимает долгий

срок, но тем не менее, эти документы, если стараться, собрать можно и можно предоставить. Как я уже сказал, на практике при использовании данного способа разрешение на привлечение будет выдаваться на представительство или филиал, действующий на территории РФ. Процедура абсолютно такая же за исключением того, что представительству или филиалу не надо регистрироваться в паспортно-визовом управлении, а визовая поддержка иностранных граждан осуществляется через орган, аккредитовавший иностранного гражданина. И здесь особенность такова то, что дублируется система. То есть, если раньше миграционные карточки они заменяли разрешение на работу сейчас они не заменяют и необходимо также оформлять разрешение на работу, но аккредитационная карточка она в обязательном порядке должна оформляться для того, чтобы на основании аккредитационной карточки можно было оформить визу, цель поездки на сотрудников. Потому что аккредитующие органы, т.к. не изменили свои внутренние порядки, они не оформляют рабочую визу как таковую. Работа по найму – цель поездки. То есть, в соответствии с целью поездок виза на сотрудника – это подвид рабочей визы. Ну, своя особенность то, что все равно необходимо оформлять аккредитационную карточку. Эти два процесса не связаны. То есть, компания получает разрешение на привлечение, компания оформляет разрешение на работу, параллельно компания может подавать документы на оформление аккредитационной карточки в соответствующий аккредитующий орган и оформлять въездную визу, после чего эта виза переоформляется на многократную въездную и выездную здесь в РФ. Иностранцы работники, работающие по рабочим визам и визам на сотрудника, могут продлевать эти визы без необходимости выезда с территории РФ. За единственной оговоркой, если это иностранные граждане, которые прибывают в Россию по рабочим визам, оформленных от российских организаций, то очень желательно иметь продлить разрешение на работу до истечения срока визы. Что касается иностранных граждан, работающих в представительствах, то как вы знаете, представительства могут аккредитоваться на срок более одного года и аккредитационная карточка действует на весь срок действия представительства, на весь срок действия разрешения на открытие представительства, на весь срок аккредитации и соответственно виза подлежит продлению каждый год, но если у вас действующая аккредитационная карточка, то соответственно вам не надо переоформлять аккредитационную карточку и с разрешением на работу это сейчас не связано. То есть, даже при отсутствии даже действующего разрешения на работу вам визу как таковую продлят, но здесь вы уже находитесь в зоне риска из-за того, что у вас просрочено разрешение на работу. Ну, фактически иностранец будет находиться на территории РФ по действующей визе. Приходя к налоговым аспектам. Это уплата единого социального налога, необходимость удержания из доходов работника налога на доходы физических лиц, возможность включения затрат по договору в расходы российского отделения иностранной организации при исчислении налога на прибыль. Кадровые аспекты. Это ведение кадрового учета в представительстве или филиале иностранной компании и применяется действующее трудовое российское законодательство не в полной мере, но применяется. Переходим к самому интересному. Это способы, которые не предусмотрены действующим миграционным законодательством привлечения иностранных граждан. Первый способ – это заключение договора о предоставлении персонала между иностранной организацией и российской организацией. Данный способ не предусмотрен, потому что в законе указано, что необходимо заключать гражданско-правовые договоры непосредственно с каждым иностранным сотрудником, а заключение, к сожалению, переходим в неюридические категории, к сожалению, этот способ упущен. Я должен сказать, что мы сейчас говорим о законе на практике, в принципе имели место случаи, когда разрешение на привлечение иностранной рабочей силы выдавались даже при использовании такой системы, но это больше связано, наверное, с неточностями закона, неточности в трактовании, различными государственными органами. Здесь если бы этот способ был предусмотрен, то опять же разрешение на привлечение иностранной рабочей силы должно оформляться на принимающую организацию – на российское юридическое лицо, которое будет выступать заказчиком работ и услуг. И такая же формулировка должна быть записана в разрешении на привлечение использования иностранной рабочей силы. Соответственно российская организация оформляет разрешение на привлечение, получает разрешение на работу для каждого иностранного сотрудника, необходимо зарегистрироваться в паспортно-визовом управлении ГУВД г. Москвы с тем, чтобы иметь возможность оформлять рабочие приглашения и рабочие визы для этих иностранных граждан. Переходя к налоговым аспектам. Это необходимость удержания из доходов иностранных организаций НДС при отсутствии у иностранной организации

признаков постоянного представительства в РФ, отсутствует необходимость уплаты налога на прибыль организации от источников в РФ, у российской организации также отсутствует необходимость уплаты единого социального налога ...

**БЕСЛАНГУРОВ:** Я извинюсь, если мы допустили ошибку. Также предусматривается включение затрат по договору в расходы российской организации, перечисление налога на прибыль в РФ. И еще один способ, который к сожалению, не предусмотрен действующим миграционным законодательством привлечение иностранной рабочей силы – это случай, когда в иностранной организации существует заключенный трудовой договор с иностранным сотрудником, предусматривающий перевод этого работника в российское представительство или филиал другой иностранной организации на основании заключенного между этими организациями договора на предоставление персонала. Опять же особенность такова, то, что разрешение на привлечение должно оформляться на организацию, находящуюся в РФ, в данном случае это отделение иностранной организации в РФ. Приходя к проблемам, то есть я вкратце озвучил те способы привлечения иностранной рабочей силы, которые возможны и невозможны по действующему российскому законодательству. Что хотелось бы отметить, то, что в данный момент готовятся поправки в закон о правовом положении иностранных граждан, которые в идеале будут предусматривать все необходимые процедуры и способы привлечения иностранных граждан, и призваны, как можно более упростить систему привлечения иностранных граждан на территорию РФ. Поэтому данная конференция одной из задач данной конференции являлось более подробно изучить те проблемы, которые возникают непосредственно у иностранных компаний, привлекающих персонал с тем, чтобы эти проблемы были услышаны государственными органами. К сожалению, это не всегда бывает сложно. Не всегда бывает просто. И вы сегодня были свидетелями различий в толковании государственными органами законов, поэтому мы обязуемся выработать совместно, конечно же, со всеми участниками конференции, совместно с другими заинтересованными организациями общую позицию и чтобы эта общая позиция нашла свое отражение в изменениях, готовящихся к закону. Спасибо за внимание, если есть какие-то вопросы, то буквально очень коротко, потому что у нас следующий докладчик. Я буду готов ответить на вопросы после выступления остальных докладчиков.

**САВЧЕНКО:** Короткий очень вопрос. Вы не могли бы сказать юридическую суть договора о предоставлении персонала? Что это договор оказания услуг между иностранной организацией и российской? Что это за тип договора?

**БЕСЛАНГУРОВ:** Договор предоставления персонала – это гражданско-правовой договор, который предусматривает, который заключается, если вы имеете ввиду между организациями заключающийся, который предусматривает то, что одна организация предоставляет другой организации персонал на возмездной основе.

**САВЧЕНКО:** То есть это договор оказания услуг между двумя организациями?

**БЕСЛАНГОВ:** Суть его такова.

**САВЧЕНКО:** Такова. И просто этот иностранный сотрудник приезжает в качестве сотрудника иностранного юридического лица, чтобы оказать услуги российской организации. Но договор заключают два юридических лица. Спасибо.

**ВОПРОС:** Продолжение этого вопроса. Деньги, зарплату, где сотрудник получает?

**БЕСЛАНГОВ:** Зарплату сотрудник получает за рубежом от своего работодателя.

**ВОПРОС:** А сроки пребывания ограничены его сотрудника?

**БЕСЛАНГОВ:** В России? Сроки пребывания сотрудника определяются как раз таки договором. То есть, насколько его отправят, настолько он и будет здесь.

**ВОПРОС:** Понятно. Тогда если 180 дней, как его квалифицировать, резидент он или нет?

**БЕСЛАНГОРОВ:** Это уже с налоговой точки зрения, то есть превышение 183-й дней – то, наверное, Николай Николаевич Вам более подробнее расскажет. Что касается сроков ограничения его пребывания, то, как я уже говорил, организация обязана получить на него разрешение на привлечение. А как таковым правоустанавливающим документом будет договор. То есть, если предусматривается, что его отправят в РФ на три месяца или на год или более, то вот это и есть документ, который определяет срок. Другое дело то, что конечно же, необходимо получать разрешение на привлечение в РФ. Если возможно, то я отвечу на все вопросы попозже, потому что у нас регламент и следующий докладчик.

**ВОПРОС:** Можно еще маленький в продолжение ко всему тому, что сказано. Просто единственный вопрос - кто является работодателем в случае секунда – российская организация или иностранная?

**БЕСЛАНГОРОВ:** Иностранная.

**ВОПРОС:** А почему у нас тогда написано в презентации, что подчиняется нормам трудового права соответственно. Не возникают ли трудовые отношения между российской организацией и работником, в связи, с чем российская организация будет обязана заключить трудовой договор. Вот эти последствия меня интересуют.

**БЕСЛАНГОРОВ:** Не идет речь об обязанности заключить с ним трудовой договор. То есть иностранный сотрудник, он остается сотрудником иностранной организации. Вот. А заключен договор между двумя компаниями.

**ВОПРОС:** Я понимаю. То есть, если он подчиняется трудового законодательству, то .. Понимаете, если трудовые отношения возникают, вопрос то в том, это надо установить.

**МУЖЧИНА:** Если позволите, то я отвечу на ваши вопросы позже. Сейчас у нас еще один докладчик – это Руслан Ильясов, директор по персоналу «Альфа-банка».

**ГОРЬКОВ:** Коллеги, я должен, к сожалению, уехать. Поэтому извините, что не смогу присутствовать. А Руслану желаю удачи.

**ИЛЬЯСОВ:** Здравствуйте, уважаемые коллеги! Очень была интересной презентация Сергея, пока не ушел, как всегда. Ну, на самом деле, наверное, некоторые те вещи, о которых рассказывал Сергей, я их повторю. И тема моей презентации – это практические аспекты, но всегда теория и практика они где-то коррелируют, где-то что-то совпадает, где-то нет. Чтобы начать на такой веселой ноте, который произошел реально со мной и с моим коллегой. Обычно все понимаешь в сравнении и узнает о том, что нужно иностранцу, работающему в России, когда попадаешь в такую же ситуацию, работая в какой-нибудь другой стране. И вот сложилась ситуация, когда я, работая тогда в компании «Кока-Кола» уезжал в командировку в Атланту в штаб-квартиру, а меня заменять приезжал другой человек. Это была тогда страна Чехословакия, и он был оттуда. И между Россией и Чехословакией не было виз. И он приехал, мы с ним провели встречу, обсудили все вопросы, я его посадил в машину и поехал в гостиницу. Через несколько часов ко мне поступает звонок, что человек задержан и сидит в отделении милиции. Почему? Потому что его остановили, проверили, а у него нет визы. Он объясняет, что виза не нужна была на тот момент, на что ему говорит милиционер, что завтра придет старший, завтра разберемся, а до завтра посидишь в обезьяннике – вот на такой веселой ноте для него началась командировка в Россию, где он пробыл, по-моему, два года. Достаточно успешно, несмотря на.. Таким образом, когда я попал в командировку, я увидел, как организована в компании «Кока-Кола» работа по приему иностранцев в Атланте и, наверное, увидел тот стандарт качества, под который я стремлюсь настолько возможно подстроиться и организовать работу таким же образом. Ну, начиналось все с очень простых вещей. Как только я прилетел в аэропорт, меня встречал живой человек, который помог мне получить багаж, пройти различные досмотры, арендовать машину, привез меня уже в арендованную квартиру и показал, как все работает, и что мне нужно делать. Вот такие

элементарные, но очень нужные вещи. Ну, давайте дальше я перейду к презентации тогда, и по ходу мы будем касаться какие-то вещей. Ну, сначала расскажу о том, что происходит в банке с точки зрения с точки зрения приема привлечения иностранной рабочей силы. Работают у нас порядка 30-ти иностранцев, из которых 23 люди из дальнего зарубежья. У этих 23 человек должности достаточно различные, то есть многие или некоторые из них в свое время выехали из России, по сути, это те же наши советские люди, которые хорошо говорят по-русски и знают, что происходит. И помощь им требуется минимальная, с ними легко совсем. А те люди, которые первый раз приехали в Россию, конечно, они требуют большего внимания и нужно с ними больше заниматься. У тех, кто приехал в свое время и начал работу в банке много лет назад, сегодня есть такие люди, у кого стаж работы в банке 7 лет. Ну, наверное, 7 лет это максимальный. Вы понимаете, что за 7 лет человек, работая в России, практически уже натурализуется, то есть становится почти не в юридическом, а в практическом смысле почти гражданином России. И они знают, наверное, некоторые вещи лучше, чем знаем мы. Как правило, «Альфа-банк» привлекает иностранных специалистов на позиции, которые являются редкими и на них трудно найти внутри страны. Почему я привлекаю к этому внимание. Допустим, в иностранных компаниях, работающих в России, исторически была такая ситуация, когда топовые позиции, на топовых позициях находились иностранцы. В «Альфа-банке» это не так. Если мы посмотрим на уровень, на первую линейку подчиненности, подчинения главному управляющему директору, то из 15-ти человек, иностранцев всего пять, из которых реальных 3-4. Следующий слайд. Здесь я насколько смог попытался сформулировать этапы работы по привлечению иностранцев и вот я вижу, что примерно такие стадии возникают. Первая стадия – идентификация и последняя стадия – интеграция в банки. Давайте посмотрим, что происходит на каждом этапе. На этапе привлечения идентификация кандидата и привлечение, я пропускаю все части работы с агентством. Как мы начинаем искать, как мы делаем подбор – это совершенно другая тема. Но нам необходимо для себя определить, из какой страны и человека, с какой квалификацией мы хотим привлечь. Недавно страны Центральной Европы, то, что называется, прошли тот путь, который сейчас проходит Россия, поэтому у них в голове и в сердце еще очень свежий опыт тех преобразований, которые они делали. И мы считаем, что очень удачно можно привлекать оттуда людей, многие из которых говорят по-русски. Допустим, у нас работают люди, которые в свое время учили русский язык или сталкивались с Россией, им более понятно, что происходит у нас и им легче объяснить то, что нам нужно делать. Ну, естественно, мы смотрим на потенциал человека, что нам может принести данный сотрудник и мы смотрим на персоналию, это по-английски, когда с человеком встречаешься и разговариваешь, чувствуешь или с ним хочется работать в будущем будет положительный эффект или же его не будет. Из всех этих этапов главное конечно квалификация и личные определенные качества. Если человек разделяет те ценности, которые мы считаем важными для «Альфа-банка». Как правило, процесс начинается после того, когда мы находим кандидата, то процесс начинается с телефонного интервью. Это несколько часов, несколько людей проводят телефонное интервью. Потом мы приглашаем человека на очное интервью. Кто-то приезжает один, кто-то если есть степень уверенности в том, что будет заключаться контракт, сразу может приехать с женой. То есть, делает такой визит, когда они смотрят страну, смотрят, где им предстоит жить. И с чем им предстоит здесь столкнуться. В ходе этих встреч, как правило, сотрудник встречается с руководителями и с уровнем своих коллег, с которыми ему придется работать. И от всех люди получают представление об этом человеке, человек получает представление о том, что происходит в банке и в какой обстановке ему предстоит работать для того, чтобы потом он мог принять решение: интересно или не интересно. Ну, естественно, дальше есть формальный этап утверждения этого кандидата, если принято решение. Как правило, мы привлекаем людей высокого уровня. Эти решения выносятся на правлении, и правление утверждает этого кандидата. Если решение положительное, и мы готовы заключать контракт, то следующий этап, это следующий слайд – поведение переговоров и подписание контракта. Есть много технических, если мы договариваемся в целом глобально, то есть какая будет позиция, какой будет уровень вознаграждения, есть много вещей юридического характера и другого характера, которые человек должен понять и согласиться с ними. И, как правило, сначала мы разрабатываем предложение о приеме на работу, которое описывает основные условия. Если основные условия понятны и приемлемы для человека, тогда мы делаем полный контракт. И по опыту те люди, которые к нам приезжают, отдают контракт своим юристам, если находят там шероховатости или вопросы, они работают над этими вопросами и в конечном итоге обычно в

течение 2-3-х недель мы приходим к согласию, что да контракт в такой юридической форме приемлем для обеих сторон. И после этого или человек прилетает сюда в Москву, или мы делаем по почте такой обмен контрактами, обмен подписями. Следующий этап – это подготовка к приезду. Некоторые вещи происходят в той стране, откуда человек едет, некоторые вещи происходят в России. Пока человек находится в стране, мы можем сделать несколько вещей: дать ему информацию о банке, о его обязанностях, ответить на те вопросы, с которыми придется сталкиваться в первое время после приезда. В России соответственно мы запускаем процессы получения визы, если подписан контракт, то получения разрешения на трудовую деятельность в России, устанавливаем контакты человека с различными контрагентами, такими как: агентство, которые работают с недвижимостью, находят ему квартиру, они электронно посылают варианты, которые есть. Человек заранее выбирает, ведет с ними переговоры и когда приезжает в Россию уже есть, что посмотреть. Мы ведем переговоры и заключаем контракты со школой или это англо-американская школа или какая-нибудь другая и подтверждаем перед приездом, что школа готова принять детей этого сотрудника. Квартира сразу не находится обычно, поэтому мы бронируем гостиницу на месяц или два месяца, чтобы человек мог приехать и жить уже в гостинице. Ну, вот такие вот этапы подготовки. Поскольку в «Альфа-банке» культура все-таки русскоязычная, то те люди, которые не говорят на русском языке и готовятся к приезду, они начинают учить русский язык еще у себя в стране, если есть время. Вот недавно у нас как раз был такой случай, когда человек начал изучать русский язык, еще будучи в стране, и приехал сюда продолжал изучать русский язык. Ну и дальше в банке оформляются такие простые, элементарные, но очень важные вещи: это офис, компьютер, пропуск, куда пойти, телефон, списки телефонов - все это готовим заранее, чтобы к тому моменту, когда сотрудник появляется в банке, мы могли ему все это вручить и показать. Вот фактор приема, как правило, составляет очень сильное эмоциональное впечатление на человека. Если его принято неправильно, то потом весь контракт может пойти не так. С моей точки зрения. А если принято правильно, то это дает ему вдохновение на хорошую работу. Это говорит о том и показывает, как готовились к встрече, как человека ждали, как к нему относятся в организации. Если говорить вообще как бы о теории мотивации, то тот блок, к которому я отношу мотивацию я отношу вопросы создания комфортной среды для человека на работе и вот нам комфортно, и мы можем продуктивно работать, если есть нормальный стол и стул, достаточно места и работают все системы. Далее идет период приезда и адаптации. Ну, начинается все это со встречи в аэропорту в зависимости от позиции. Ну, встреча организуется на разном уровне. Когда приезжал новый управляющий директор, я сам стоял вот так в аэропорту, встречал его. Подбор секретаря. Секретарь – это важнейший человек, который помогает работать руководителю. И от успешной работы секретаря, наверное, зависит на 50 или более процентов успешность руководителя. Поэтому, как правило, когда люди приезжают в банк, то буквально на следующий день мы организуем интервью. И происходит выбор, и в течение недели делают предложение своему секретарю или помощнику. В первые буквально дни после приезда мы организуем встречи со всеми значимыми сотрудниками банка, с кем предстоит работать этому человеку. Организуется адаптационный семинар, выдается максимум информации. Интересный момент, на который я обратил внимание, у нас очень много вещей находится электронно. Человек может зайти в Интернет на страницу и все оттуда получить. Ну, беда в том, что человек, который приехал в первый день, не может войти туда сходу. Кто-то должен придти. Обычно это сотрудник из отдела информационных технологий, который объясняет, как войти. Выдает пароль. Поэтому получается, что первые несколько часов человек находится в вакууме. И вот здесь, наверное, целесообразно подготовить какую-то папку и выдавать в твердой копии, а потом уже через Интернет. Далее этап интеграции в банке. Интеграция в банке – это участие в различных совещаниях, в заседаниях правления, если это члены правления, участие в бизнес планировании, в стратегическом планировании, когда человек полностью погружается в тот комплекс вопросов, которые предстоит решать в ближайшие месяцы или в ближайшие дни. Ну, я читал определенную статистику по успеху или неудаче этих командировок. То, что называется Интернешнл-Саймонс. Выясняется, что порядка 50 % неудачных командировок происходит из-за того, что не может адаптироваться семья у сотрудника. Если даже самому ему комфортно, а семье не комфортно, человек входит в такое нервное состояние, что не может продуктивно работать, поэтому важный вопрос – это интеграция семьи. Какие здесь можно организовать мероприятия? Ну, во-первых, обязательно приглашать людей с семьями на разные события, на праздники организации. Это периодические встречи, когда мы спрашиваем у людей из семей, что их не устраивает, чем мы им

можем помочь, если у них какие-то проблемы. Для того, чтобы быть в курсе и убедиться, что семье настолько же комфортно, насколько комфортно сотруднику. И, как правило, если жена иностранного сотрудника хочет найти работу здесь по специальности, насколько возможно я стараюсь помогать через агентства или какие-то личные контакты, найти работу для того, чтобы было не скучно и было чем заняться. Поэтому если мы подойдем к последнему слайду – это выводы. Несколько важных вещей. Первое – нужно начинать готовиться заранее и командировка начинается еще до приезда. Есть целый комплекс вопросов, которые мы можем решить до приезда сотрудника, чтобы сделать его командировку максимально продуктивной. Следующий вывод – это не конечный, а только начальный этап решения всех вот этих вопросов, потому что они возникают дальше по ходу. И третье – важно не только то, как чувствует себя человек на работе, насколько ему комфортно, а как он себя чувствует и насколько комфортно человеку после работы. То есть вот личная жизнь, интересы, интеграция в общество имеет такое же большое значение, как интеграция в банке во время работы. Вот это те основные моменты, которые я хотел вам показать. А еще я принес такую практическую вещь – всего 20 копий, поэтому я оставляю, кому интересно возьмите, пожалуйста. Это называется «Мускун Релакейшен Гайд» и сделан он был примерно 2 года назад с компанией «Интермарк». Мы заказывали, сами мы не делали его. Если мы откроем его, то здесь порядка двух страниц оглавления и разделы, которые могут быть интересны человеку, приезжающему в Россию особенно первый раз. Ну, все начиная от того, как заполнить въездные документы, заканчивая тем, куда обратиться в России, где есть ветеринарные лечебницы, поскольку часто люди привозят кошек, собак и других животных. И вот такой вот «Ассистенд Гайд», мы его выдавали в твердой копии, мы ставили его на Интернет, выдавали всем сотрудникам для того, чтобы они могли найти там ответ на любой вопрос. Этот документ датировался постоянно, примерно его датировали раз в полгода, поскольку меняется структура организации, меняются фамилии и все время мы туда вставляли все новые вещи. Мне кажется, что очень полезный инструмент. В электронном виде он у нас существует, но на внутреннем сайте, потому что там очень много внутренней информации. Пожалуйста, вопросы. Нет? Здорово, что нет вопросов. На самом деле вещи очень простые, они построены на уровне логики. Просто есть какие-то вещи, живущим здесь кажутся понятными и незаметными, а людям, приезжающим первый раз они непонятны и заметны. Поэтому надо быть всегда, как мы говорим, в любом бизнесе надо быть ориентированным на клиента, так же и здесь. Надо хотя бы раз за какой-то период спрашивать, насколько вам комфортно. Как вы думаете, что вы хотели бы улучшить. И если мы поймем, чего хотят люди и будем это делать, то я думаю, что все вопросы достаточно легко разрешимы. С точки зрения проблемности, вот сегодня обсуждалось несколько вещей. Но для меня самое сложный вопрос – это примерно четыре месяца оформления разрешения на работу. И тот кто работает с агентствами по подбору или вообще сталкивался с подбором, то представляет себе, чтобы найти сотрудников высокого уровня требуется от трех до шести месяцев, если мы возьмем максимум 6 месяцев, а потом 4 месяца оформляем разрешение на работу, получается 10 месяцев – это год. Значит, если я сегодня принимаю решение, что я хочу создать позицию директора по маркетингу и принять на нее человека, то я могу на это рассчитывать в середине 2005 года. К тому времени изменится столько, что я не знаю, нужно мне это будет или нет.

**ВОПРОС:** Если в России на уровне законодательства разрешение получать работу не на один год, а хотя бы на три года?

**ИЛЬЯСОВ:** Действительно, в «Альфа-банке» работают достаточно уважаемые и известные люди, которые в свое время были в правительстве. И мы стараемся всеми возможными путями доводить наши проблемы до тех органов, которые занимаются этими вопросами. Я думаю, что рано или поздно нас услышат.

**ВОПРОС:** Я хотела спросить, как у вас происходит оформление разрешения в компании на привлечение иностранной силы? То есть, вы сразу заявляете, вы примерно представляете, сколько сотрудников и по каким специальностям к вам будут приезжать и из каких стран?

**ИЛЬЯСОВ:** Нет, мы не делаем это сразу списком, мы делаем это индивидуально для каждого человека.

**ВОПРОС:** Получается, что каждый раз эта процедура занимает такое большое количество времени, а вы не знаете, существует ли общая процедура, скажем, ну предположим, мы планируем, что к нам приедут столько то сотрудников с одной страны и столько то сотрудников оттуда-то, но конкретно в нашем штатном расписании у нас предусмотрены данные позиции, но у нас еще нет конкретных людей. Мы еще не заключали договоров, мы не вели никаких переговоров, то есть мы примерно делаем себе такой анализ. Вы не сталкивались с тем, что можно подать в государственные органы и получить разрешение на компанию, на привлечение такого то количества сотрудников.

**ИЛЬЯСОВ:** Ну, вот тот процесс, о котором вы говорите, он мне напоминает процесс аккредитации, когда есть несколько аккредитованных позиций и дальше уже неважно кто приезжает, ведь есть аккредитация. Что касается конкретного разрешения на человека, то мое мнение, что этого делать нельзя. Здесь люди могут более грамотно ответить. Почему нельзя? Потому что когда мы проходим через этот процесс, то требуется очень много персональных данных для принятия решения, поэтому вряд ли решение может быть принято при отсутствии персональных данных сотрудников. Допустим, действительно этот человек необходим для привлечения в Россию или нет.

**ВОПРОС:** То есть, вы так не работаете?

**ИЛЬЯСОВ:** Мы так не работаем. И мне это представляется вряд ли возможным.

**ВОПРОС:** Скажите, пожалуйста, вот такой вопрос возник в ходе Вашего доклада. Вы сказали, что Вы заключаете контракт с иностранным сотрудником, а потом получаете все разрешительные документы, которые занимают 5-6 месяцев. Вот скажите, какой статус имеют иностранцы в вашем банке вот в этот период?

**ИЛЬЯСОВ:** Ну, есть много инструментов, которые можно как бы использовать, чтобы решить тот вопрос, который вы сказали. Мы допустим, в контракте прописываем «при наличии разрешения». Контракт начинается с такого-то момента. Начинается при наличии подтверждения на право трудовой деятельности. Конечно, этот человек не может работать, не имея разрешения. У нас в отличие от той ситуации, которую описал Сергей, иностранцы редко выезжают в регионы, потому что в основном те позиции, на которые они приезжают, они находятся здесь в банке. И вообще структура «Альфа-банка» и насколько я сумел увидеть в других банках такова, что центральный офис и центральный бизнес занимает большую часть с точки зрения численности и структуры, чем региональные структуры. Мы находимся примерно в 50-ти регионах, но 50 % численности находится в Москве.

Добрый день. Марина ПАК: Скажите, Вы оформляете людей в штате, заключаете с ними трудовой договор. Правильно, я понимаю? То есть соответственно эти люди работают здесь на таких же правах, как и российские граждане. Вы оформляете там на них пенсионные карточки? Я тут слышала такую информацию, что мне сказали, что это может быть бред, что для иностранных граждан тоже здесь нужно заводить трудовые книжки, например?

**ИЛЬЯСОВ:** Вот этого мы не делаем, ни пенсионных, ни трудовых. Не делаем.

**ВОПРОС:** То есть, по Вашей информации, этого не требуется?

**ИЛЬЯСОВ:** По моей информации этого не требуется. Ну, поскольку у нас контракты, как правило, ограниченные во времени, срочные, поэтому не требуется.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Спасибо за вопросы, давайте поблагодарим Руслана за его выступление. У нас предусмотрен еще один докладчик. Это Елена Иванова. Она будет делать презентацию и свой доклад еще более по практическим аспектам привлечения иностранных граждан.

**ИВАНОВА:** Здравствуйте, уважаемые дамы и господа! Со многими компаниями мы уже встречались в процессе работы. Они знают специфику моего направления, моей работы и, конечно

же, доклад у меня имеет тему – это «Практические аспекты получения разрешения на работу». Еще раз повторяю практические аспекты получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, разрешение на работу, а также получение рабочих и деловых виз. И все действия связаны с этими визами. Значит, в первоначале я хочу описать вам документы, которые предоставляются компанией и иностранным гражданином для полной его легализации нахождения его на территории РФ. Значит, основным документом является разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, который выдается непосредственно на саму компанию, которая привлекает иностранную рабочую силу. Вторым основным документом – это является разрешение на работу, которое выдается персонально каждому иностранному сотруднику. Разрешение на привлечение иностранной рабочей силы выдается сроком на один год. Разрешение на работу выдается по сроку действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы. Пожалуйста, следующий слайд. Значит, следующим документом является рабочая виза или виза и на сотрудника в случае, если это представительство, либо филиал. Эта рабочая виза, либо виза на сотрудника является единственно законным типом визы, позволяющей иностранному гражданину въехать на территорию РФ с целью осуществления трудовой деятельности. Хочу обратить ваше внимание, что в соответствии с приказом министерства иностранных дел России, МВД и также федеральной службы безопасности России от 27 декабря 2003 года принят перечень целей поездок, где четко прописаны цели поездок, категории и вид визы. Если цель поездки – работа по найму или виза и на сотрудника, то категория визы и вид визы является обыкновенная рабочая. Попрошу обратить на это особое внимание. Виза выдается однократно въездной с последующим ее переоформлением в многократную въездную и выездную визу на срок не более одного года. Продление визы на следующий год не влечет за собой необходимости выезда за пределы территории РФ, ее можно переоформить у нас либо в Москве или в Московской области. Значит, обыкновенная деловая виза. В соответствии с перечнем цели поездок, обыкновенная деловая виза подразделяется на несколько категорий. Я вам назову самые основные, которые действительно интересуют большинство из вас. Это деловая виза, это коммерческая виза и виза техобслуживания. Я сейчас подробно про каждую визу рассказывать не буду, это все предусмотрено в перечне целей поездок. В принципе, у кого будут вопросы, подходите, я каждому объясню индивидуально, либо если в зале будут вопросы. Значит, вышеперечисленные визы бывают однократные, двукратные, въездные, выездные до трех месяцев. Многократными въездными, выездными – до 12-ти месяцев. Что с правом продления. Право продления только на основании веских обстоятельств не свыше 10-ти дней, продление обыкновенной деловой визы. Обоснованием таким на практике, какие обоснования могут быть для продления обыкновенной деловой визы, потому что у многих возникают эти вопросы. Например, справка о нетранспортабельности и вылета с территории РФ. Это один из примеров, который может служить для основания продления обыкновенной деловой визы. Следующий слайд, пожалуйста. Значит, далее я опишу общую процедуру оформления получения и получения вот этих необходимых документов. Значит для того, чтобы получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы необходимо пройти три инстанции. Я думаю, что многим инстанции уже знакомы. Значит, первая инстанция – это центр занятости населения, который готовит предложения по заявлению работодателя или заказчика работ, услуг. Вторая инстанция – это департамент федеральной государственной службы занятости населения по городу Москве, которая выдает работодателю или заказчику услуг, работ заключение о целесообразности привлечения и использования иностранных работников. Третья служба – это департамент внешней трудовой миграции федерально-миграционной службы. В том случае, если привлекаются страны, с которыми предусмотрены визовый въезд. В том случае, если со странами предусмотрен безвизовый въезд, в этом случае документы подаются в управление по делам миграции ГУВД г. Москвы, либо московской области по субъектам Российской Федерации. Федеральная миграционная служба, либо управление по делам миграции субъектов РФ выдает разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. Это первый документ, основной, который остается у компании непосредственно. Если же, хочу обратить внимание, что если в компанию привлекаются страны визового и безвизового режима, то создается вопрос, куда подавать документы. В этом случае документы подаются в федеральную миграционную службу МВД РФ. При получении разрешения на работу, работодатель или заказчик работ, услуг ему необходимо в любом случае обратиться в управление по делам миграции, в нашем случае города Москвы, а так по субъектам миграционных служб в отделение. Значит, после того, когда будет получено разрешение на привлечение

иностранной рабочей силы, будет получено разрешение персональное на работу каждого сотрудника, можно обратиться за рабочей визой. Рабочая виза открывается российскому юридическому лицу. Необходимо перед этим иметь следующие аспекты. Первое – юридическое российское лицо обязательно должно стоять на учете в паспортно-визовом управлении. Если это Москва – города Москвы, если это Московская область – то Московская область. В том случае, если вы заранее знаете, что у вас иностранные граждане, у вас компания полностью юридический и фактический адрес в городе Москве, но вы знаете о том, что они будут проживать в Московской области, я вам дам сразу же совет, одновременно с постановкой в городе Москве организации, вам необходимо сразу же пройти постановку на учет компании в паспортно-визовом управлении ГУВД МО. Вам выдастся учетная карточка, где будет написано «без права оформления приглашения». Приглашение вы будете оформлять через Москву. Ну, в том случае, если иностранные граждане будут проживать в Московской области, у вас представится возможность напрямую обратиться в паспортно-визовое управление Московской области и там зарегистрировать человека. У вас будет на руках учетная карточка без оформления приглашения, только для регистрации. Пожалуйста, это допускается. Значит, процедура получения визы и на сотрудника для представительств и филиалов, аккредитованных в аккредитованных органах, но, конечно же, первое что необходимо – это иметь на руках аккредитационную карточку для иностранного сотрудника. Необходимо получить визу и на сотрудника через аккредитуемый орган. Иностранному сотруднику должен обратиться естественно в российское консульство за рубежом и получить визу на въезд. Абсолютно одинаково, как и рабочая виза. То есть, въездная однократная до трех месяцев, по прибытию на территорию РФ она переоформляется в многократную выездную и въездную визу и на сотрудника. Следующий слайд, пожалуйста. Теперь хотелось бы конкретно рассмотреть каждый государственный орган и сделать акцент на особенности при подаче документов. Сейчас будут высвечиваться пакет документов, я не буду прочитывать каждый документ. Это у вас есть, в принципе есть все в моем докладе, но специфику сделаю. Я могу что-то не проговорить. Вы, пожалуйста, если у вас возникнут вопросы после доклада, то мне скажите об этом, потому что все тоже не могу уложить в своем докладе, время ограничено. Значит, центр занятости населения. Это первая инстанция, которая определяется по юридическому адресу. Обратите внимание на то, что могут запросить дополнительные документы, как вы видите на слайде. Я вам объясню, для чего запрашиваются дополнительные документы. Потому что при сдаче в центр занятости населения многие компании начинают ссылаться на приказ Минтруда, действительно определен список документа. Я просто хочу дать ясность, для чего инспектор запрашивает дополнительный пакет документов. Инспектор центра занятости населения каждый четверг ездит на комиссию и представляет интересы вашей организации в департаменте федеральной государственной службы занятости. Поэтому чтобы не препятствовать в действиях, чтобы вас не вызывали на комиссии, как бы на ваше усмотрение, желательно предоставить дополнительные документы, потому что инспектор должен ознакомиться с основным видом деятельности компании. 100 % иностранный капитал, не 100 % иностранный капитал. Потому что от этих нюансов очень много зависит от положительного результата, как инспектор выступит. Еще хотелось бы сделать такое замечание, обратите внимание на пакет документов, обозначенный в представительстве. В обязательном порядке есть такой документ, как разрешение на открытие представительства на территории РФ. Для чего этот документ обязательно предоставляется. На сегодняшний день выдаются разрешения на работу только на то количество иностранных граждан, которое указано в разрешении. С чем это связано. Если у вас указано в разрешении на работу пять человек, вы подаете на 10. Во-первых, федеральная миграционная служба МВД России уже перестало выдавать свыше, потому что одно время они выдавали свыше. Теперь они выдают строго только по тому количеству, которое указано в разрешении на открытие представительства. Попрошу тоже обращать внимание, поэтому перед тем, если у вас по умолчанию пять человек аккредитовано в представительстве и вы планируете нанять 10 человек, заранее увеличьте квоту через аккредитуемый орган, чтобы не терять время. Следующий слайд. Значит, центр занятости населения направляет свое предложение по заявлению работодателей или заказчика работ, услуг, а также пакет документов в департамент государственной службы занятости города Москвы. То есть в центр занятости населения самостоятельно передает документы. Каждый четверг в департаменте проходит комиссия. Особенности по процедуре, какие могу заметить, что и в некоторой компании, на практике, вызывают на комиссию в каждый четверг. С чем связано? Могут по любым обстоятельствам тоже как бы не надо препятствовать этим действиям. Были случаи,

расскажу, как был случай на практике. В прошлом году у нас компания обращалась за получением на работу для 10-ти сотрудников, в этом году мы уже подавали новую квоту с увеличением до 50-ти сотрудников. Естественно комиссия пригласила к себе и задала буквально 2 вопроса, первый вопрос, с чем связано у вас увеличение. Компания ответила, все стало ясно. Там контракты, то есть это все без проблем. Это занимает буквально 10 минут. То есть, необходимо не препятствовать государственным органам, которые принимают документы и приглашают вас на комиссии. Если идет неуполномоченное лицо компании, то обязательно при себе иметь доверенность на этой комиссии. Потому что если это не генеральный директор и не вице-президент компании, сразу могу сказать, что рассматриваться дела без доверенности не будут. Следующий слайд. На слайде предоставлен пакет документов, который предоставляется в федеральную миграционную службу МВД России и в управление по делам миграции ГУВД г. Москвы. Я знаю, что для Московской области может быть плюс минус, пакет расходуется, но я знаю, что здесь большинство собралось, которые непосредственно находятся в Москве и сталкиваются именно с этими госструктурами. Значит, пакет документов предназначен для юридических лиц и представительств. Разница всего лишь в двух документах уставных. Хочу обратить внимание, что федеральная миграционная служба, на эту стадию подается, если страны визового въезда, если безвизового въезда, то в управление по делам миграции. Обращаю ваше внимание, что Грузия у нас – это визовый въезд. Это федеральная миграционная служба. Потому что недавно Грузию перевели с управления по делам миграции, потому что в какой-то момент она там оставалась все-таки, если граждане Грузии нанимаются на работу, то они рассматриваются в управлении по делам миграции. Значит, особенности, на которые хотелось бы обратить ваше внимание. Обратите внимание на пункт 8 российского юридического лица. В случае, если компания привлекает иностранных сотрудников безвизового режима, то в управление по делам миграции ГУВД г. Москвы предоставляется бухгалтерский баланс с предоставлением оригинала. Вот это вот особенность. Многие компании, я понимаю, что такое расстаться с бухгалтерским балансом. Что это за документ, но это требование управления по делам миграции в том случае, если у вас безвизовый въезд. Если визовый въезд, то документы поступают в федеральную миграционную службу. Там достаточно копии бухгалтерского баланса. По представительству это налоговая декларация. Значит, пункт 9 по российскому юридическому лицу, пункт 10 по представительству. Обращаю внимание, квитанции об оплате государственной пошлины. Обязательно КБК 1400103. Если не будет прописано КБК 1400103, то платеж у нас не примут. Обратите внимание на пункт 10 по российскому юридическому лицу, пункт 11 по представительству. Сальдовая справка из банка об остатке денежных средств на счете. Обязательно с оригинальной отметкой банка. Потому что я знаю, что многие пользуются у нас электронной почтой.

Поэтому я и делаю вот такой акцент на все вот тонкости. Следующий слайд, пожалуйста. Теперь мы рассмотрим, какие необходимые документы предоставляются Правления по делам миграции УВД города Москвы для получения разрешения на работу. Но особенности, которые бы хотела бы подчеркнуть, это пункт 2 – справка об отсутствии ВИЧ-инфекции. Справка об отсутствии ВИЧ-инфекции – это 3 месяца с момента ее получения и получается только на территории Российской Федерации. Это по городу Москвы, желательно в городе Москве.

Теперь хотелось бы Вами поделиться практикой. Я знаю, что многие иностранные граждане до оформления разрешения на работу находятся за рубежом, как в принципе и было первоначально предусмотрено нашим законодательством. Что делать в этом случае, если, обратите внимание на перечень документов, которые необходимо предоставить, и там есть такой пункт, как справка об отсутствии ВИЧ-инфекции, что касается города Москвы, и, конечно же, паспорт, виза и регистрация, да, ксерокопия, могут запросить оригинал.

Но если иностранный гражданин на самом деле еще находится за рубежом. И он такой законопослушный, и компании действительно хочет пригласить его на тот момент, когда уже на руках у него будет и разрешение на работу, и рабочая виза. И когда он уже найдет там жилье для проживания иностранного гражданина. Что делать в этом случае? В этом случае в Управление по делам миграции подаются следующие документы, это: ксерокопия паспорта, только ксерокопия паспорта без справки об отсутствии ВИЧ-инфекции, без визы и без регистрации. На основании этого, после рассмотрения всех дел, Вам выдастся ксерокопия разрешения на работу с отметкой Управления по делам миграции ГУВД города Москвы. Это будет являться основанием для открытия визы, рабочей визы, для въезда на территорию Российской Федерации. На основании этой ксерокопии Вы обращаетесь в Паспортно-визовое Управление в том случае, если у Вас

российское юридическое лицо и аккредитовано уже на тот момент в Паспортно-визовом управлении, получаете приглашение, отправляете его за границу. Иностранец въезжает на территорию Российской Федерации, в трехдневный срок подает, предоставляет пакет документов в Паспортно-визовое Управление, и ему ставят регистрацию всего лишь на месяц. Для чего это делается? Месяц дается на то, чтоб иностранец получил справку об отсутствии ВИЧ-инфекции, а также предоставил свой оригинал паспорта с месячной регистрацией. После того, когда он получит на руки оригинал разрешения на работу, он обратно обращается, верней компания, да, работодатель обращается в Паспортно-визовое управление и переоформляет и продлевает регистрацию до срока действия разрешения на работу, если у него позволяют сопутствующие документы. Мы еще пройдемся по этим документам. Если у Вашей компании представительство, в принципе хочу сказать о том, что возможен такой вариант, но, обратите внимание, что виза и на сотрудников выдается на основании аккредитационной карточки. Я думаю, не будет никаких проблем получить сначала аккредитационную карточку, а потом оформить визу и на сотрудника. И, конечно же, обратите внимание на пункт одиннадцать, это оригинал квитанции об оплате госпошлины, также попрошу указывать и соблюдать нормы КБК 1400103, потому что действительно документы .. вот из-за этих нюансов могут не принять. Один четыре ноль ноль один ноль три. Один четыре ноль ноль один ноль три.

**ИВАНОВА:** Значит, на следующем слайде у нас предоставлена информация по регистрации российского юридического лица в Паспортно-визовом управлении ГУВД города Москвы. В принципе пакет документов перед Вами предоставлен. Хотелось бы просто сказать особенности. Действительно процедура в принципе, ну, нормальная процедура, адекватная. То есть никаких проблем не возникает. Особенность вот единственная, которую хотелось бы подчеркнуть, это если генеральный директор является иностранным гражданином, то ему необходимо сначала получить, это: разрешение на привлечение иностранной рабочей силы и разрешение на работу. Вот здесь, конечно, у нас получается несостыковка. Значит, временно он должен будет находиться по деловой визе, потому что иначе он никак не сможет ни подписывать документы. Почему еще объясню, почему он здесь должен находиться. Это потому что при первичной постановке в Паспортно-визовое управление... генеральный директор необходимо прийти в Паспортно-визовое управление на собеседование к начальнику отдела. А если его нет в Москве, это будет очень с трудом договориться, чтоб кто-то там сам, другой сотрудник компании пришел, это я могу сказать на практике. Поэтому временно генеральный директор будет находиться по деловой визе, потому что нет другого пути, ему необходимо явиться в Паспортно-визовое управление на собеседование к начальнику отдела, как раз таки ведающего вопросами регистрации.

Если же генеральный директор это гражданин Российской Федерации, то препятствий нет, Вы можете начинать эту процедуру абсолютно параллельно с получением разрешением на работу, проблем никаких не возникает. Значит, что дает Вам эта постановка учета в Паспортно-визовом управлении российского юридического лица. От своего имени оформлять приглашение на въезд иностранных граждан. Ну как бы кроме туристических некоторых категорий, которые Вам не разрешено. То есть Вам.. Вы можете и работа по найму и обыкновенные эти все категории по обыкновенным деловым визам, пожалуйста.

Еще хотелось бы сделать такое замечание, что при постановке в Паспортно-визовое управление также компанию может, будьте готовы, может выехать проверка. Проверка выезжает с Паспортно-визовых отделов по фактическому месту расположения Вашей организации, и документы подаются в первую инстанцию – это Паспортно-визовое отделение, бывшие территориальные ОВИРы, чтоб было понятней. Значит, для чего эта выездная проверка Паспортных визовых отделов? Существует для того, чтоб они пришли и действительно удостоверили, что компания находится именно по фактическому адресу месторасположения, и проведет некий такой инструктаж, как правильно вести журнал учета по прибытию иностранных граждан для соблюдения правил на территории Российской Федерации.

Следующий слайд, пожалуйста. Здесь перед Вам список документов для получения рабочей визы и визы иностранца. Я пройду по особенностям. Получение приглашения. Первое, обращайте внимание на срок действия паспорта. Паспорт должен быть действителен 6 месяцев с момента окончания действия визы на территории Российской Федерации, которую Вы открываете. Обращайте на эти особенности. Копия паспорта должна быть четкой и читаемой при подаче документов. Весь остальной документ в принципе перечислен, вот, можете посмотреть.

А получение визы в консульстве Российской Федерации за рубежом. Какие здесь могут быть особенности? Кроме перечисленного списка документов хотелось бы обратить внимание на следующий факт: о том, что Вы должны удостовериться в том, чтобы не было непредвиденных нюансов со стороны иностранного сотрудника, должны ему сказать о том, что у иностранного сотрудника в паспорте должны быть чистые страницы, хотя бы одна, потому что я знаю, что бывают переполненный паспорт в визах, чтобы была чистая страница для вклеивания туда рабочей визы или визы иностранного сотрудника. Это обязательно, обращайтесь внимание! Чтобы иностранец заранее, пока Вы оформляете ему визу, имейте в виду, виза обыкновенная на въезд, въездная в консульстве Российской Федерации, про особенности говорю, в консульстве, котором могут быть возникнуть.. возникнуть у Вас в консульстве.

Следующий этап после прибытия, это регистрация и получение многократной выездной-въездной визе по прибытии на территории Российской Федерации. Здесь, конечно же, большой вопрос – основной документ – это согласие ответственного квартиросъемщика, заверенное в дирекции единого заказчика. Я думаю, что этот вопрос – это на самом деле очень большой для нас, для всех, кто сталкивался с этой процедурой, кто сталкивался с проблемами, которые возникают в дирекции единого заказчика, как они работают, что в течение трех дней нужно зарегистрироваться, день прибытия считается, что у просто не хватает времени, платим штрафы, то есть я думаю, что через это все прошли. Значит, к сожалению, на сегодняшний день альтернативы вот по дирекции единого заказчика и если это физ.. частное физическое лицо, пока не предусмотрены, сразу могу сказать. Если же у вас договор между организацией и ГлавУПДК, то это договор нотариально заверенный, свидетельство на право собственности, ну, можно не предоставлять свидетельство на право собственности, и дополнительно письмо от глав ПДК что действительно, определенный гражданин проживает, иностранный гражданин проживает по вышеуказанному адресу и написать либо сослаться на договор между организациями либо прописать этот адрес в письме. Такие договора проходят.

Вот, в случае того, если у Вас заключен договор между двумя юридическими лицами, что в этом случае делать? Договор должен быть заверен в Мосжилсервисе, это первое требование, нотариально заверенный обязательно. Вот здесь потребуется свидетельство на право собственности, ксерокопия достаточно. И к этому документу компания дает письмо, о том что действительно человек проживает по такому-то такому-то адресу. Вот эти вот документы, которые на сегодняшний день рассматриваются между организацией ГлавУПДК и между двумя юридическими лицами. Пока в принципе на практике не встречала, только проблемы встречала. Потом в принципе у кого есть вопросы, чем смогу – на то отвечу, может быть, что-то не рассказала.

**ИВАНОВА:** Еще такой момент, мне задавался вопрос, как бы мне приходили вопросы, хочу вот по поводу проставления номера визы в Дирекции единого заказчика. Ведь гражданин, допустим, Российской Федерации, который может предоставить Вам разрешение на проживание, может до приезда иностранного гражданина обратиться в Дирекцию заказчика.. единого заказчика. Что делать с номером визы? В принципе, да, в некоторых случаях, это в зависимости еще на какого инспектора при сдаче Вы попадете. Действительно номер визы прописываться может... необходим, но в случае, если Вы продлеваете многократную выездную-въездную рабочую визу или визу иностранного сотрудника, то в этом случае номер визы необязательно прописывать, потому что виза у Вас изымается и взамен нее выдается новая, многократная выездная-въездная. То есть, если в принципе вот этот вопрос был задан по ээ конкретным для российского юридического лица, пожалуйста, подойдите ко мне, кто задавал этот вопрос, и я с Вами... я Вам в частном порядке расскажу процедуру.

Пожалуйста, на следующий слайд. На этом слайде хотелось бы сделать замеч.. ну.. только, наверное, на пункт пятый – это опять-таки обращать внимание на срок действия паспорта, то, что паспорт должен быть действителен 6 месяцев с момента окончания действия визы, которую Вы открываете, и читаемая копия паспорта.

Следующий слайд, пожалуйста. Ну, из всех, я думаю, многих, наверное, из Вас интересует вопрос получения виз для сопровождающих членов семьи, которые относятся опять-таки к категории. Если открывается обыкновенная деловая виза, то виза сопровождающих членов семьи аналогична обычной деловой визе. Если виза открывается обыкновенная рабочая, то виза соотв... сопровождающих членов семьи соответствует полностью обыкновенной рабочей визе. Еще раз повторюсь, обыкновенная рабочая виза – это рабочая виза и виза иностранного сотрудника. Значит, на

слайде представлена информация, я бы вот хотела просто бы подчеркнуть Вам информацию. Если сопровод.. ну, на те нюансы, которые нужно обращать внимание, проблемы, которые у нас возникают действительно из практики, чтобы у Вас не было никаких издержек никогда. Значит, если сопровождающий член семьи - иностранный гражданин, которые сопровождают, имеют различные фамилии, то необходимо представить свидетельство о браке или свидетельство о рождении ребенка, нотариально заверенный перевод либо справку из посольства страны, откуда ... того государства, откуда иностранные граждане. То есть сразу же можно обращать на это как бы нюансы. Вот.

Все вышеперечисленные замечания, которые были сказаны по категориям, есть обыкновенная деловая, обыкновенная рабочая, также распространяется на оформление сопровождающих членов семьи, потому что процедура абсолютно одинаковая. Сразу могу сказать в конце декабря Паспортно-визовое управление ГУВД города Москвы прекратило прием сопровождающих членов семьи одновременно, когда въезжают ино... основной гражданин. Это было вызвано с тем, что в перечне целей поездок указано, что виза сопровождающего члена семьи открывается на основании визы, а виза еще не получена у основного члена с.. члена, с кем следует сопровождающие члены семьи. Но, буквально в начале мая, Паспортно-визовое управление ГУВД города Москвы возвратило временно этот порядок, как было раньше, то есть сопровождающий член семьи подается одновременно с иностранным гражданином, которые сопровождают.

Вопросы

Но вот сейчас, вот сейчас точно могу сказать, это вот с двадцатого, с начала этой недели, вот в пятницу.

Вопросы

Подойдите тогда, обратитесь, пожалуйста, к Василию Николаевичу, я думаю, что он Вам прокомментирует. В 45-ый кабинет, паспорт....

Вопросы

Подойдите, пожалуйста, к Василию Николаевичу в 45-ый кабинет. Это это уже урегулировано.

Пожалуйста, следующий слайд. Теперь мы рассмотрим особенности регистрации иностранных граждан на территории Российской Федерации. Хотелось бы просто обратить Ваше внимание, куда в большинстве случаев ставится отметка о регистрации. Отметка о регистрации рабочей визы ставится в паспорт и снабжается голограммой. Отметка о регистрации визы инносотрудника ставится на многократную визу инносотрудников в большинстве случаев. Отметка о регистрации однократной деловой визы ставится в миграционную карту. Отметка о регистрации двукратной и многократной деловой визы ставится в паспорт. Если в течение трех дней иностранный гражданин не подал документы на регистрацию, день прибытия считается, три рабочих дня, то налагается административный штраф. Статья 18 и 8 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, штраф в размере от 10-ти до 15-ти МРОТ. Федеральным законом от 9 мая 2004 года за номером 37-ФЗ, внесены поправки в статью 18 и 8 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Раньше было от 5-ти до 10-ти, теперь от 10-ти до 15-ти. Пожалуйста, обращайтесь на это внимание, чтоб не возникало вопросов.

Значит, хотелось бы еще обратить Ваше внимание, что если иностранный гражданин не зарегистрировался – на него налагается штраф, а вот в случае штрафы дважды в течение календарного года – иностранного гражданина могут депортировать, обращайтесь на это внимание, относитесь к этому серьезней.

Хотелось бы еще обратить внимание, что здесь были рассмотрены именно практические аспекты работы. Я делюсь опытом с Вами. Поэтому, пожалуйста, если есть какие-то ... у кого какие вопросы, вот если я смогу сейчас ответить, я Вам с удовольствием отвечу. Да, пожалуйста. Если можно, представляйтесь.

**ВОПРОС:** Кузьмин Алексей, компания БэрингВостокКэпиталПартнерс. У нас есть такой замечательный сотрудник гражданин Украины. Вопрос касается миграционной карты.

**КУЗЬМИН:** Он по ходу своей деятельности часто ездить на родину. Значит, миграционная карта сдается при выезде и получается так, что когда он опять сюда въезжает, то приходится опять вставать .... Опять регистрироваться. Был ли какой-то практический опыт?

**ИВАНОВА:** Был.

**КУЗЬМИН** Слушаю Вас.

**ИВАНОВА:** Значит, практический опыт. Это не для всех граждан разрешено, граждан СНГ. Но вот для граждан Украины это разрешено. У них есть второй загранпаспорт. Вам необходимо, Вы знаете, теперь, если это город Москва, Паспортно-визовый отделение по фактическому адресу проживания иностранного гражданина. Вы обращаетесь, предоставляете письмо от организации с ходатайством, именно на основании полученного разрешения на работу, предоставляете разрешение на работу, разрешение на привлечение, трудовой договор, оплачиваете госпошину и просите, не просите, а предоставляете загранпаспорт, куда должна проставлена отметка о регистрации непосредственно в загранпаспорт гражданина Украины. На практике это было, сразу могу сказать. Мне отметку поставили в сам загранпаспорт и в миграционную карту. Если это свыше трех месяцев регистрации на основании разрешения на работу.

**ВОПРОС:** (не слышно)

**ИВАНОВА:** А вот налоги... (смеется)

**РЕПЛИКА:** Налоги, пожалуйста, к специалистам в области налогообложения.

**ВОПРОС:** (неразборчиво) У меня такой вопрос: если у меня, например, деловая виза, я так понимаю, я на основе деловой визы больше разрешение на работу оформить не могу?

**ИВАНОВА:** Нет, Вы можете получить. Управление по делам миграции принимает, если Если Вы здесь будете находиться по деловой визе, это как бы называется переходный период. Вы можете получить разрешение на работу, но после того, когда Вы получите разрешение на работу, у Вас будет цель визита не совпадать с целью пребывания. Не забывайте об этом, Вы должны тут же обратиться для того, чтобы получить себе рабочее приглашение, выехать из страны, оформить въездную визу до трех месяцев однократную, въехать обратно и переоформить многократную въездную визу.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Значит, я эту визу должен оформлять даже прежде, чем вот деловая виза закончиться, закончит свое действие?

**ИВАНОВА:** Нет. Вы должны ее аннулировать.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Аннулировать.

**ИВАНОВА:** Вы ее аннулируете при получении новой визы в Консульстве Российской Федерации за это предусмотрено 335-ым Постановлением. рубежом,

**ВОПРОС** (тот же мужчина): А скажите, пожалуйста, еще вопрос про регистрацию. Иностранец должен каждый раз регистрировать себя после въезда в Россию или только вот один раз на определенный срок и потом выезжать, въезжать и первая регистрация действительна.

**ИВАНОВА:** Я поняла Ваш вопрос. Он достаточно обширный. Давайте так. Деловая виза регистрация первичная в Паспортно-визовом управлении не свыше 182-ух дней, после этого он должен, Вы показать отметку о пересечении границы, то есть осуществить выезд и въезд и ему продлят регистрацию в продолжении на 182 дня, раб... к рабочей визе и визе на сотрудника это не относится, обращаю Ваше внимание.

А значит, что касается отметки о проставлении. Если это касается граждан СНГ, в миграционной карте ставится отметка на 3 месяца. Конечно же, по истечению 3-х месяцев он выезжает. Если он оставил карту на границе, то прибытию обратно, он должен ее восстанавливать. Что касается граждан визового въезда, из подразделения обыкновенно деловых виз, если Вы получили однократную въездную-выездную визу, Вам регистрация ставится в миграционная карта и, естественно, при выезде Вы оставляете ее на границе, и этой визой Вы больше не воспользуетесь, поэтому Вы сюда уже не въедете по ней, она однократная. В случае двукратной и многократной визы регистрация ставится при обык.. если у Вас обыкновенная деловая виза, ставится непосредственно в паспорт. Если это визовый режим, еще раз обращаю внимание.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Пожалуйста, вопрос.

**ВОПРОС:** Можно, можно? Я, пожалуйста.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Да-да, пожалуйста.

**ВОПРОС:** Татьяна Бондарева Фонд (неразборчиво). В продолжение вопроса об украинцах. Члены семей сотрудников, которые безвизовый въезд, три.. раз в три месяца заставляют всех выезжать.

**ИВАНОВА:** Да. Я...

**Т.БОНДАРЕВА:** Есть ли практика регистрации?

**ИВАНОВА:** Я, практики нету, да, каждый три месяца приходится выезжать. Действительно практики нету. В принципе этот вопрос при эээ должен был присутствовать здесь представитель Паспортно-визового управления с Покровки 42, как раз таки этот вопрос в перечне вопросов я задавала по поводу граждан СНГ, почему такая несправедливость, что визовый режим у нас сопровождающие члены семьи по основанию виз с кем они въезжают, а граждане СНГ у нас просто страдают, им приходится каждые три месяца покидать территорию Российской Федерации и потом въезжать. А это.. а это... жена, допустим, дети, а, может, маленькие дети, которые учатся также в школах здесь, то есть это... я задавала этот вопрос, но вот, к сожалению, сама бы с удовольствием его выслушала, на него ответ.

**ВОПРОС:** Добрый день. Наталья Караваева, компания «Индепендед-Медиа». Я бы хотела узнать вот такую вещь. Мы недавно столкнулись с проблемой, нам отказали в Дэзе в вот этой печати, которую нужно там поставить, зарегистрировать подпись владельца квартиры. Каким законодательным актом мы можем руководствоваться, чтобы убедить их в том, что это их работа, и они действительно должны поставить свое одобрение на этом письме. Спасибо большое.

**ИВАНОВА:** Хороший вопрос. Какого отделения у Вас... какое .. какая территория у Вас, Дирекция единого заказчика?

**Н.КАРАВАЕВА:** Аэропорт.

**ИВАНОВА:** Аэропорт? Вот на практике просто с Аэропортом Дирекция единого заказчика я не работала, но сразу могу сказать, Вы можете обратиться в Паспортно-визовое управление ГУВД города Москвы. По поводу Дирекции единого заказчика принята же у них внутренняя инструкция, которую Вы можете у них попросить и любезно предоставить в Дирекцию единого заказчика территории Аэропорт. Я думаю, что это будет обоснованием для того, чтобы Вам выдали. И там также висит образец, обращаю Ваше внимание, в Паспортно-визовом управлении на стенде. По моему, при входе направо.  
Да, пожалуйста.

**ВОПРОС:** Я хотел бы вернуться к предыдущему вопросу, очень хороший был. Вопрос заключается в следующем, виза на сотрудника, тип визы, все, как положено, документы оформлены, регистрация ОВИРа, карточка аккредитации и сотрудник в этом случае представительства

получает работу, скажем так, в российской компании не играет роль, в какой сто процентов своего капитала. Там оформляются платежи и на право трудовой деятельности, он работает и там и там. В данном случае, исходя из Ваших рекомендаций, нужно нет тип визы, но тогда если он уезжает за рубеж, меняет тип визы, въезжает, а обратно тип визы с одного места работы не будет совпадать. Здесь ээ вот в чем заключается вопрос.

**ИВАНОВА:** И тип, еще раз обращаю Ваше внимание, инсотрудник - рабочая виза, подразделение обыкновенной рабочей визы. И если он работает у Вас в представительстве имеет визу и на сотрудника, а также и имеет абсолютно все документы, вплоть до разрешения на работу, и одновременно работает в юридическом российском лице и имеет абсолютно все, и разрешение на работу, иностранный гражданин не может иметь две визы.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): В этом суть вопроса.

**ИВАНОВА:** Поэтому Вы и остаетесь с визой на сотрудника.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Отличный ответ. Отлично.

**ИВАНОВА:** На практике это так. Две визы нельзя иметь, при том одинаковый тип.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Второй вопрос. Ну, исходя из Вашего первой рекомендации, так сказать, я просто продолжу этот вопрос, ответ... область меня не удовлетворил. Второй вопрос, вопрос многогранный, но я думаю, что многие сталкивались с этим вопросом. Допустим, место нахождения предприятия в регионе, допустим, в Новгороде, предприятие имеет много филиалов на территории Российской Федерации...

**ИВАНОВА:** Вот на днях, кстати, вчера. Я Вам сейчас расскажу...

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Вы знаете вот суть вопроса вот очень сложна. Естественно, у руководства, департамента, гендиректора должен получить рабоч... эээ визу, должен зарегистрироваться, естественно, на месте нахождения предприятия, но по роду своей деятельности его офис находится в Москве. Значит, регистрацию филиала в МВД на визовое обслуживание невозможно.

**ИВАНОВА:** Это не совсем правильно. Вчера я успешно завершила сделку. Я Вам сейчас подробно расскажу.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Это был прецедент.

**ИВАНОВА:** Нет. Я Вам сейчас подробно расскажу.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Хорошо. Таким образом выходит... в принципе это первый вопрос, который был из этого текста. Второй вопрос – есть ли необходимость, я просто в продолжение того, что Вы можете сказать, делать подтверждение на право трудовой деятельности как на сотрудника филиала, чтобы получить регистрацию в ОВИРе здесь или этого не нужно или пишется ээ. Ну, наверное, давайте я послушаю у Вас ответ, а потом, может быть, я несколько вопросов просто они уже ... нет нет нет необходимости.

**ИВАНОВА:** Хорошо. Значит, смотрите. Ситуация здесь такая. Если юридическое российское лицо зарегистрировано в другом регионе, и она имеет филиал на территории города Москвы. Что в этом случае делается? Абсолютно такой же пакет документов собирается при постановке в Паспортно-визовое управление, как мы обычно собираем на любую другую компанию. Единственное там с предоставлением некоторых нюансов. После этого Вы обращаетесь также в Паспортно-визовое отделение по фактическому адресу, где Вам заверяется анкета-заявка. С полным пакетом документов Вы обращаетесь в Паспортно-визовое управление. Но, проблема вся в том, что Вы должны ходатайствовать не о том, что Вы хотите приглашать иностранных граждан,

а филиалу позволено только оформлять регистрацию. И вот когда Вас вызовет начальник в Паспортно-визовое управление Василий Николаевич либо Юрий Владимирович, мы на это у нас 15-ый кабинет, Василий Николаевич – это у нас 45-ый кабинет, принимают они в 9-ом кабинете по средам как раз таки компании с этими вопросами. То Вы должны объяснить, что компания имеет юридическое ... российское юридическое лицо, допустим, в Новгороде, а здесь, на территории города Москвы, открыт филиал. К нам приезжают люди, визы оформляет всё.. все российское юридическое лицо. Но, обращаю Ваше внимание, российское юридическое лицо в Новгороде должна стоять в местной территориальной Паспортно-визовой службе. Вы должны предоставить также документы, подтверждающие там. В этом случае Вам будет выдана учетная карточка, где будет написано «с правом ... без права оформления приглашений». Приглашения все будут оформляться через Новгород, а здесь, в городе Москве, Вам будет только позволено .. делать регистрацию, если они будут проживать в частном секторе. Это касается всех видов виз. И вот второй вопрос, я на него ... ответила, да?. Все.

Можно.

**ВОПРОС** (женщина): Фирма Кнауф-сервис. Я столкнулась с такой проблемой, что ПВУ ГУВД на Покровке вот, ГУВД Москвы, отказало нам в реги... в продлении регистрации деловой многократной визы. Так случилось, то наша компания не смогла пройти вовремя перерегистрацию в ПВУ ГУВД, но приглашение было оформлено у них там, и регистрацию нужно было продлевать, иностранец въехали в течении трех дней мы подали туда документы, но ПВУ ГУВД отказалось продлить регистрацию до окончания срока визы. И я вот хотела бы узнать, насколько это правомочно с точки зрения закона?

**ИВАНОВА:** Да это, ну, с точки зрения закона, я Вам не расскажу, но по инструкции Паспортно-визовому управлению, да, это правомочно. Но я Вам расскажу просто, как решить эту проблему. На самом деле тоже сталкивалась с такой же проблемой, то есть абсолютно причин для волнения нету. Только один вопрос задам, Вы лично ходили и кому подавали документы, кто Вам дал отказ? Это был инспектор?

**ВОПРОС** (та же женщина): Да, это был инспектор.

**ИВАНОВА:** А, вот в этом случае, Вам нужно было подняться в 45-ый кабинет...

**ВОПРОС** (та же женщина): Мы ходили и к руководству, и в общем-то просили письменное обоснование данного факта и руководство, и инспектор отказало нам.

**ИВАНОВА:** Я Вам сейчас объясню. Можно было обратиться к Сергею Николаевичу Шевирёву, это Замначальника Паспортно-визового отдела, Вы можете туда обратиться и Вам бы на месяц продлили бы визу, Вам дали бы месячный срок. В таких случаях они дают продление на месячный срок. Ведь когда я получаю ксерокопию разрешения на работу с отметкой оригинала Управления по делам миграции, и он приезжает сюда, у меня нет оригинала разрешения на работу. А мне дают месячный срок для того, чтобы я привела свои документы в полный порядок. В Вашем случае абсолютно точно также. Вам должны дать месячный срок, на практике это так. Просто нужно ... необходимо было подойти именно к начальнику, который отвечает по вопросам виз и регистрации непосредственно. Желательно, к заму. Либо... ну, можно к начальнику подойти, то есть это проблема... у них приемные часы, то есть к ним можно свободно попасть в приемные часы, там нужно посмотреть – понедельник, вторник, четверг у них прием, приему у них осуществляется с 16:00 до 17:30 – 18.

**ВОПРОС** (та же женщина): Спасибо.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Предложение дифференцировать вопросы, то есть я думаю все участники ааа и которые доклады делали раньше, готовы отвечать, поэтому у кого есть вопросы по налогам, пожалуйста, задавайте, у кого вопросы по визам или разрешениям на работу, пожалуйста, задавайте. Пожалуйста, вопросы.

А можно в микрофон, извините?

**ВОПРОС** (женщина): Одновременно сотрудник-иностранец является сотрудником представительства и работает в российской юридической компании, значит, у него есть аккредитация и у него есть разрешение на работу в российской юридической компании. На какой срок будут выдавать последующие разрешения на работу, на срок действия его визы или на очередной год?

**ИВАНОВА:** Разрешение на работу выдается на основании разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, и разрешение на привлечение иностранной рабочей силы выдается сроком на 1 год.

**ВОПРОС** (та же женщина): Понятно. Спасибо.

**ИВАНОВА:** Пожалуйста.

**ВОПРОС** (та же женщина): Независимо от срока действия визы?

**ИВАНОВА:** Нет, конечно. Виза продлевается на основании разрешения на работу, обратная процедура у Вас идет, и рабочая виза зависит от разрешения на работу, разрешение на работу зависит от разрешения на привлечения иностранной рабочей силы.

**ВОПРОС** (та же женщина): Нет, ну, мы визу привлека... продлевали раньше, когда он был просто инсотрудник в Государственной регистрационной палате заказывалась виза и ее продлевали ...

**ИВАНОВА:** Если это виза инсотрудника, то это все зависит от Вашей аккредитации, то есть на основании аккредитационной карточки, естественно, если у Вас будет заявление на жилье Дирекции единого заказчика, выданное на год, на вот эти аспекты будут основываться.

**ВОПРОС** (та же женщина): То есть это не связано с получением разрешения на ...

**ИВАНОВА:** Нет. Это не связано.

**ВОПРОС** (та же женщина): Спасибо.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Пожалуйста, вопрос.

**ВОПРОС:** Елена, добрый день. Я представляю компанию ИнтерМарк, Мария Копылова. У меня не совсем типичный вопрос. В нашей компании работают иностранные сотрудники в статусе ПБОЮЛ. Для того, чтобы их перерегистрировать в этом году в единый 46-ой налоговой инспекции, я должна предоставить пакет документов, который в частности, включает в себя ээ штамп эээ регистрации, в которой должен быть прописан точный адрес. Вот как получить, собственно, такой штамп с регистрацией точного адреса?

**ИВАНОВА:** Я поняла. Когда Вы пишете ходатайство в Паспортно-визовое управление о просьбе выдать, допустим, зарегистрировать иностранного гражданина, не забудьте туда вставить строчку: просим Вас по тем-то тем-то причинам поставить регистрацию с указанием адреса в паспорт. Это делается, только если Вы укажете в письме и обратите внимание на это принимающему инспектору. Пожалуйста, это без проблем.

**ВОПРОС** (та же женщина): Спасибо.

**ИВАНОВА:** Пожалуйста.

**ВОПРОС:** У меня вопрос по службе занятости населения. Скажите, пожалуйста, могут ли они дать и на каком основании отрицательное заключение?

**ИВАНОВА:** Да. Конечно. Если Вам дадут отказ, Вам обязательно дадут заключение об отказе, но отказов на моей практике не было. Я не могу сказать ничего ... прокомментировать по поводу отказов.

**ВОПРОС** (та же женщина): И по поводу вот этих 10-ти рабочих дней и комиссии. Запрашивать дополнительные документы они должны после комиссии или в течении этих 10-ти дней, которые отводятся...

**ИВАНОВА:** Вы знаете, дополнительные документы лучше предоставить сразу же с одновременной подачей в Центр занятости, потому что Центр занятости территориальный готовит ... подготавливает специальное письмо, которое передается в департамент. В этом письме будет дано обоснование на Вашу компанию, почему именно эти сотрудники.

**ВОПРОС** (та же женщина): Ага. Они отказались просто взять даже, сказали: «пока не надо».

**ИВАНОВА:** Ну, если не взяли, то не взяли. Хорошо.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Пожалуйста, пожалуйста.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): У меня вопрос такой, если есть представительство фирмы, да, там есть иностранцы, которые работают, если есть разные ситуации по зарплата как оплачивается, да. Если представительство оплачивает зарплата на иностранного сотрудник во Москве. Тогда вот кроме доходный налог, как он должны оплачиваться остальные налог в пенсионный фонды и социальный налог.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Спасибо.

**ВОПРОС:** Это первая ситуация. А вторая ситуация, если он получает зарплата вот за границей, если офис оплачивает зарплата за граница, тогда как можно вот только доходный налоги или остальные тоже нужно оплачивать. И третья ситуация, если он получает зарплата в двух фирмах. Один фирма – как представительство здесь в Москве, а второй – на границе он получает зарплату на другой фирме. Тогда как, ну, доходный налог понятно, остальной налог как можно оплачивать? Это нужно оплачивать или не нужно?

**БЕСЛАНГУРОВ:** Спасибо. Ну, давайте по порядку. Значит, во-первых. Я хотел бы обратить внимание вот еще на какую особенность, которую я сегодня не успел, так сказать, просто рассказать. Вот, об особенностях как раз представительства. Но, прежде чем сказать об особенностях налогообложения доходов представительства, хотел бы обратить Ваше внимание, что в соответствии с положением главы 23-ей Налогового кодекса, термин постоянное представительство иностранной компании подразумевает любое, постоянно действующее обособленное подразделение на этой иностранной организации в Российской Федерации. Это может быть филиал, это может быть отдельно бюро, это может быть отделение, это может быть контора, агентство и так далее. Которые подлежат постановке на учет в российском налоговом органе в соответствии со статьями 83, 84 Кодекса. Я прошу не путать с определением «постоянное представительство» с тем определением, которое дано в нал.. 25-ой главе по налогу на прибыль. Поэтому здесь сегодня когда речь шла о договорах предоставления персонала и когда здесь за... речь зашла о налоговой составляющей, вроде как, прозвучало, что здесь нет налоговых составляющих, но это на самом деле не так. Смотрите, что получается. Граждане иностранные приехали в Российскую Федерацию, они здесь работают, они являются резидентами Российской Федерации. Выполнение работ, оказание услуг производят на территории Российской Федерации и здесь нет налоговой составляющей, как это понимать? Все налоги здесь, в России. И только так должен здесь этот вопрос решаться.

Теперь что касается, так сказать, представительства. С представительством здесь вопрос решается однозначно, представительство в соответствии с 226-ой статьей является налоговым агентом, кто .. кто такие налоговые агенты? Налоговые агенты – это лицо, на которое возложены

обязанности по исчислению, удержанию, перечислению налогов в бюджет – это 24 статья I части Налогового кодекса. Поэтому представительство, если оно заработную плату здесь начисляет, оно обязано удерживать налог с этой заработной платы и перечислять налог, то есть выполнять обязанности налогового агента: перечислять налог, подавать сведения в налоговые органы, вести налоговый учет, то есть все обязанности налогового агента должны быть исполнены. Возникает вопрос, вопросы, когда, например, глава представительства иностранной организации, которая находится в Российской Федерации, задает вопрос, а Глава должен подавать декларацию о доходах, допустим, за прошедший налоговый период, если ээээ он не является налоговым резидентом Российской Федерации, а вознаграждение за выполнение им трудовых обязанностей как раз ээээ выплачивается именно за границей. Все дело в том, что ээээ в соответствии со статьей 207-ой Налогового кодекса физические лица, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, они признаются плательщиками налога на доходы физических лиц именно по доходам от источников в Российской Федерации. А доходы за уклонение трудовых обязанностей Главой представительства, которое находится на территории Российской Федерации как раз и относятся к доходам от источников в Российской Федерации и подлежат налогообложению в России. Поэтому в случае, если налог с указанных доходов не был удержан постоянным представительством, поскольку он ... э он выплачивается за границей, то в данном случае у налогового агента нету обязанности удержать такой это налог на доходы, но угловые представительства, угловые представительства здесь есть обязанность представить налоговую декларацию не позднее 30 апреля года, следующего за истекшим налоговым периодом. Поэтому это, так сказать, от того, где выплачивается доход, это Главу представительства не спасает. Декларация обязан представить здесь, налог должен уплатить сюда, в Российскую Федерацию. Здесь выполнение работ, оказание услуг осуществляется данным Главой представительства. Так еще вопросы... так, может, я на что-то не ответил?

**ВОПРОС** (неслышно)

**ДОКЛАДЧИК** (мужчина): Ну, а в данном случае всех остальных Глава представительства это я как частный пример, так сказать, привел. Ну, а Глава представительства тоже физическое лицо и поэтому порядок налогообложения вот такой. Может, я еще какие-то...

**ВОПРОС** Нет, это Вы, наверное, не поняли что-то вопрос ..

**ИЛЬЯСОВ:** Так.

**ВОПРОС:** У меня вопрос не доходный налог, а остальной налог – в Пенсионный фонды, потом иностранцы не может получить пенсию..

**ИЛЬЯСОВ:** Понятно. А у нас сегодня тема с Вами «Особенности налогообложения по налогу на доходы физических лиц», поэтому мы не затрагиваем сейчас другие вопросы, которые выходят за рамки данной темы.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Я просто вопрос если резидент получает зарплату за граница....

**ИЛЬЯСОВ:** За границей заработную плату получает, а находится в Российской Федерации.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Да.

**ИЛЬЯСОВ:** И должен платить нам налоги.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Да. Доходный налог.

**ИЛЬЯСОВ:** Да. Должен...

**ВОПРОС** (тот же мужчина): А остальной?

**ИЛЬЯСОВ:** А остальные... а остальные, так сказать, вопросы не входят в рамки сегодняшней моей, так сказать, конференции, поэтому остальные налоги я не могу сказать, поскольку я не занимаюсь остальными налогами.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Пожалуйста.

**ДОКЛАДЧИК** (мужчина): Спасибо.

**ВОПРОС:** У меня очень простой вопрос, как получить сертификат налоговой резиденции в России? От меня требуют такой сертификат, моя родная страна, что я являюсь налоговым резидентом России.

**ДОКЛАДЧИК** (мужчина): Налоговым резидентом России? Надо обратиться в Министерство финансов Российской Федерации, сейчас эти полномочия ... полномочия переданы Министерству финансов Российской Федерации для того, чтобы получить именно вот такой документ. Речь в данном случае я понял о чем идет, да, для того, чтобы ээ, так сказать, зачесть налог, то иногда следует получить именно такой документ, это Министерство финансов – в Российской Федерации этот орган, который уполномочен выдавать такой документ.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Какое-то конкретное ведомство в Министерстве финансов?

**ДОКЛАДЧИК** (мужчина): Нет, нет, нет. Само а...

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Куда конкретно обращаться?

**ДОКЛАДЧИК** (мужчина): Конкретное ведомство? Эээ конкретное ведомство я не могу сказать по следующим причинам: Вы знаете, что на сегодняшний день проходит административная реформа вместо 60-ти управлений, там на сегодня создано 11 департаментов и как они называются на сегодня, не могу.

**ВОПРОС** (неслышно)

**ДОКЛАДЧИК** (мужчина): Что-что?

**ВОПРОС:** Ну, а смысл какой (неслышно)

**ИЛЬЯСОВ:** Смысл, который занимается именно налогообложением, налогообложением именно иностранных физических и юридических лиц.

**ВОПРОС:** Если я правильно понимаю, для получения разрешений на привлечение иностранной рабочей силы в пакет документов, подаваемых в Федеральную миграционную службу, входит проект договора с указанием заработной платы иностранного сотрудника. В связи с этим 2 вопроса. Если в моем понимании верно, разрешение не является персональным документов, в таком случае о какой заработной плате может идти речь, это первое. И второе - если мы говорим о секундменте, чтобы мы предоставляем по договору секундмента и потом объясняем, что не может быть прямого договора, что мы работаем по секундменту, как в такой ситуации мы выходим из положения?

**БЕСЛАНГУРОВ:** Спасибо за вопрос, разрешите, я отвечу. Что касается указаний заработной платы, когда это еще неизвестен работник, которого Вы действительно привлекаете. Для чего это сделано? Необходимо исходить из того, что какова функция Центра занятости населения, функция Центра занятости заключается в том, чтобы соблюсти преимущественное право привлечения российских граждан. Для этого им необходимо знать все сведения о работодателе. То есть вы подаете пакет документов, где указываете заработную плату, которую Вы предполагаете платить иностранному работнику. Это надо для того, чтобы Центр занятости посмотрел, если ли в базе данных безработных, которые у них содержатся, российских граждан, желающие работать на тех

условиях, которые Вы предлагаете. Поэтому это требование, оно как бы для статистической информации с тем, чтобы Центр занятости мог осуществлять свою функцию, то есть это все истекает из Закона о правовом положении иностранных граждан. У российских граждан преимущественное права, реализуется оно вот если переходить до практических самых аспектов за счет того, что необходимо указать, вот сколько Вы планируете платить такому-то человеку на такую должность. Конечно, понятно, что то, что все это индивидуально, но, тем не менее, других механизмов нет.

**ИЛЬЯСОВ:** Ну, согласитесь, логики нет. Если мы говорим о том, что это не индивидуальный документ, то я не могу говорить об индивидуальной заработной плате.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Абсолютно правильно, но так как это индивидуальный документ, это, как предусмотрено, что сначала выдается разрешение на привлечение, где указаны все должности, да, которые Вы хотите привлечь, то Вам исходя из этого и пр... Центр занятости и должен предоставить кандидатуру тех людей, которые могли бы рассчитывать работать в Вашей компании. Но для этого они должны узнать условия привлечения, хотя бы общие, поэтому заработная плата, если Вы знаете, если встречали, то в центрах занятости даже где-то пишется, там не менее 3000 рублей, то есть для них это просто ориентир. И такое же он ориентир, если Вы не знаете, конечно же, конкретного человека, которого Вы будете привлекать. Такой же и для Вас. Если Вы знаете, то надо указывать ту заработную плату, которую Вы ему действительно собираетесь платить.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Ну, и что касается секундмента, будьте любезны.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Если можно, повторите, пожалуйста

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Значит, в пакет документов входит проект договора, речь идет о прямом договоре. Если мы привлекаем иностранную рабочую силу по секундменту, Вы сказали, что миграционное законодательство не предусматривает возможность включения по секундменту, и тем не менее...

**БЕСЛАНГУРОВ:** ... в таком случае, как я говорил, на практике ... в теории миграционное законодательство не предусматривает заключение договоров по секундменту, и в случае же, если компания все-таки пытается пройти и получить разрешение на привлечение на основании договора-секундмент и как бы в надежде на то, что закон будет истрактован в их пользу, будет оформлено разрешение на привлечение, то действительно, государственные органы требуют информацию о заработной плате. Но мое ... мое, мой совет, да, поступать следующим образом. Просто на конкретных примерах необходимо доводить до сотрудников, что есть договор о предоставлении персонала, что есть трудовой договор, да. Поэтому что там в принципе нет заработной платы, но так как у нас закон – это одно, практика – это другое, то нет даже форм, предусматривающих, где можно было бы указать размер вознаграждения, да, не заработную плату, а размер вознаграждения. Поэтому в этой графе «заработная плата» необходимо что-то писать, да. Выходы из этой ситуации следующие. То, что заработная плата начисляется за рубежом на основании договора о предоставлении персонала, заключенного между этими 2-мя организациями. Если все равно требуется указать цифру, да, то выход такой, например, Вы говорите сотруднику, да, вот Вы когда нанимаете бригаду строителей, заключаете договор с этой строительной компанией, Вы же .. Вас же не волнует, Вы говорите: Вы построите мне дом, да, а я Вам заплачу 10000, да. Вас же не волнует, сколько, какая заработная плата этих сотрудников. Вот также и требования, которые Вы предъявляете к нам, как к компании, указать заработную плату – оно является нарушением законодательства с какой точки зрения? С той точки зрения, что это не соответствует действительности. Мы не можем из головы придумать заработную плату, потому что мы ее никому не платим и в принципе можем и не знать этой заработной платы. И поэтому вот просто необходимо общаться, доказывать свою правоту, потому что, к сожалению, так как это все действительно там новое законодательство, да, к сожалению, все эти механизмы, они порой даже неизвестны самим инспекторам в этих органах. И поэтому вот такая ... такой такое объяснение, оно обычно срабатывает. Вот, скажем.

**ВОПРОС** (тот же мужчина): Если позволите, еще один вопрос. В отношении получения индивидуальных разрешений на работу. В пакет документов входит копия дипломов, как правило, с этим проблем не возникает, тем не менее, существуют сотрудники, которые не имеют образования, и существуют сотрудники, которые не в состоянии предоставить эти документы. Каким образом мы поступаем в такой ситуации.

**ДОКЛАДЧИК:** (мужчина2): Ну, насколько я знаю. То, что предоставлении копии диплома, это тоже не как бы не требование, без которого нельзя получить разрешение на привлечение. Если это, обычно если это мы говорим о там не знаю компаниях, привлекающих высококвалифицированный персонал, да, и то порой, во-первых, ну, это как бы, как сказать, все все индивидуально, да. Индивидуально с какой точки зрения? С той точки зрения, что да, действительно необходимо предоставлять сертификат соответствия российского диплома, иностранного диплома российскому образцу, да, но так как сотрудники, они понимают, что это невозможно или это возможно, но очень долго, да, то они, ну, вот на нашей практике не требуют диплом, если его нет, скажем так, нет диплома, ну, что здесь поделывать. Из-за этого как бы это, скажем так, ну, наверное, неправомерно отказать в разрешении на работу. Хотя...

**ВОПРОС:** Наверное, неправомерно или же эээ неправомерно. Потому что здесь важно понять.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Ну, вот опять же, да, здесь важно понять вот, например, в отношении представительств, дипломы не требуются. Значит, на каком основании не понятно, это такие же сотрудники, да, почему в отношении представительств не требуются дипломы, сложный вопрос. Вот точно также это, как сказать, это вопрос вот к инспектору. Вот если инспектор скажет – да, нужен диплом и все, да, то надо что-то придумывать, если эээ инспектор говорит – хорошо, я Вас понял, ну, нет диплома, да, там ну, не знаю, иногда проходит предоставление CV, да, иногда, но опять же это все индивидуально.

**ВОПРОС:** Компания АмериканЭппрейзал, Наталья Терехова. Вопрос по налогам, пожалуйста. Компания заключает договор гражданско-правового характера с иностранным сотрудником. В условиях договора написано, что ему возмещается, выплачивается вознаграждение, возмещаются все произведенные расходы. Вопрос касается удержания налога на доходы физических лиц с компенсируемых расходов. Спасибо.

**ИЛЬЯСОВ:** Угу, пожалуйста. Значить, в данном случае, в данном случае доходы, полученные на терр... из источника на территории Российской Федерации, так как компания, она зарегистрирована на территории Российской Федерации, если правильно понял.. понимаю, да. В соответствии с российским законодательством...

**ВОПРОС:** Это иностранная компания.

**ИЛЬЯСОВ:** Но в соответствии с российским законодательством зарегистрирована на территории Российской Федерации, Вы выплачиваете доходы иностранному сотруднику, значит Вы являетесь налоговым агентом. В данном случае речь идет о договорах гражданско-правового характера, по таким договорам предусмотрены... предусмотрено право налогового агента на предоставление профессиональных налоговых вычетов. Это 221 статья, которая об этом говорит. Ээ да, ээ организация или компания вправе предоставить профессиональные налоговые вычеты, если эээ речь идет о эээ выполненных работах, непосредственно связанных с условием данного договора. Да, вы вправе предоставить и удерживаете налог у источника выплаты.

**ВОПРОС:** То есть в данном случае нет разницы между тем, выплачивается ли доход иностранному сотруднику или российскому? Профессиональные налоговые вычеты предоставляются для иностранцев тоже, да?

**ИЛЬЯСОВ:** Он нерезидент России. Да, что касается нерезидентов, здесь ситуация будет иная. Почему? Потому что профессиональный налоговый вычет, он предоставляется тогда, когда иностранец-сотрудник это резидент Российской Федерации. То в данном случае, ему такой вычет

будет предоставляться. Что касается нерезидентов. Здесь ситуация немножко другая. Почему? Потому что эээ все вычеты, 4 группы налоговых вычетов предусмотрено в 23-ей главе, это: стандартные, профессиональные, имущественные и профессиональные налоговые вычеты, - они предоставляются только тогда, когда речь идет о доходах, которые подлежат налогообложению после того, как не только 13%, а поскольку здесь ставка 30%, то стандартные нал., то профессиональные налоговые вычеты не предоставляются. Такой ответ.

**ВОПРОС:** То есть, чтобы ему выплатить 100%, компания должна увеличить соответственно налоговую базу.

**ИЛЬЯСОВ:** Пожалуйста.

**ВОПРОС:** Кремнёва Ольга, компания СторЭнсо. У меня вопрос по приглашения для друзей, инсотрудников. А наши сотрудники проживают в арендованных квартирах и хотели бы пригласить, допустим, каких-то друзей или эээ дальних родственников на свою жилплощадь. То есть по сути дела куда обращаться в данной ситуации, то есть это не туристическая виза и, соответственно, где производится регистрация. И какой минимальный срок, который иностранец в России может находиться без регистрации. Потому что нам сказали, что это 6 дней.

**ИВАНОВА:** Шесть, может быть, дней, но три рабочих дня. В рамках...

**ВОПРОС (О.Кремнева):** Три рабочих дня.

**ИВАНОВА:** Да.

**ВОПРОС:** Угу. Ну, допустим на две недели вот он будет проживать в арендованной квартире именно сотрудника.

**ИВАНОВА:** Значит, у Вас планируется приглашение гостей, а планируют пригласить гостей иностранные граждане....

**ВОПРОС:** Да.

**ИВАНОВА:** ... которые также пребывают по визам.

**ВОПРОС:** Да.

**ИВАНОВА:** Значит, приглашающая организация, которая осуществляла приглашение для этих сотрудников, должна обратиться за оформлением частной цели визита для визы.

**ВОПРОС (О.Кремнева):** А они отказываются это делать. Я спрашивала, я узнавала. Мы по сути дела получаем визы для них в Регистрационной палате, ну, соответственно, через ПВУ ГУВД оформляется в дальнейшем. И эта виза оформляется только для самих инсотрудников и ближайших членов их семей.

**ИВАНОВА:** К сожалению, в рамках нашего закона, только приглашающая организация, которая открывала визу, имеет право открыть частную визу, приглашающая вот эта организация. Это вопросы все Государственной регистрационной палате. Потому что тут многие с ними, с Государственной регистрационной палатой, связаны проблемы, которые очень достаточно трудно решаются.

**ВОПРОС:** И еще подскажите, пожалуйста. У нас помимо представительства, есть еще также ЗАО. Сейчас мы делаем все визы через представительство, и достаточно это пробл.. проблема завязана на аренде квартиры. То есть мы ... аренда квартиры там, допустим, на три, на четыре месяца, и сейчас мы хотим сделать, как бы зарегистрироваться в ПВУ ГУВД самостоятельно, чтобы делать свои приглашения, от имени ЗАО. И в данном случае, какие подводные камни?

Насколько я поняла, что это уже будет необходимо личное присутствие Главы представительства, то есть генерального директора.

**ИВАНОВА:** Генерального директора российского юридического лица.

Вопрос: Понятно. И кроме этого какие еще подводные? Там также нужен договор аренды, да? Или нет?

**ИВАНОВА:** Абсолютно также на фактический адрес, если до 11 месяцев, то нигде не нужно заверять, если свыше 11, то необходимо заверять, если субаренда, то обязательно нужен прямой договор аренды необходимо также свидетельство на право собственности. Такие нюансы могут возникнуть. Возникают нюансы это приедет к Вам, может подъехать в компанию проверка с Паспортно-визового отделения, это раньше у нас делали такие проверки территориальные ОВИРЫ города Москвы, а теперь в нас Паспортно-визовые отделения занимаются этими вопросами опять-таки. Просто приедут – проверят, действительно ли Вы находитесь по адресу, также проведут инструкцию по приглашению иностранных граждан на территорию Российской Федерации.

**ВОПРОС:** И в данном случае мы каждый раз за оформлением визы любой мы обращаемся в ПВУ ГУВД ...

**ИВАНОВА:** Напрямую в Паспортно-визовое управление.

**ВОПРОС (О.Кремнева):** ... и регистрация также?

**ИВАНОВА:** И регистрацию также, в Паспортно-визовое управление, если это визовый режим, то в Паспортно-визовое управление ГУВД города Москвы на Покровку 42.

**ВОПРОС:** Понятно, спасибо.

**ВОПРОС:** Елена, вот у меня такой вопрос: можно ли для получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, на Главу представительства, предоставить аа вместо проекта трудового договора лишь приказ о назначении такого Главы представительства. Это свидетельствует о предварительной договоренности или нет?...

**ИВАНОВА:** В 115-ом Федеральном законе пункт 2 и пункт 3, точно определено понятие, что такое работодатель, то, что является заказчиком работы, услуг. И даны понятия, какие документы предоставляются, то есть, если это работодатель, то трудовой договор, если это заказчик работ, услуг, это гражданско-правовой договор.

**ВОПРОС:** Хорошо. Значит, нельзя получается. А и вот еще такой вопрос...

**ИВАНОВА:** Сейчас, извините, перебыю Вас. По крайней мере на практике в данный момент стало трудно. То есть, если можно было раньше, то сейчас на практике стало трудно. То есть, мы сейчас руководствуемся двумя вот этими: трудовой договор либо гражданско-правовой договор.

**ВОПРОС:** А вот еще скажите, пожалуйста. Я правильно понимаю, что в случае создания представительства, ааа вот в рамках получения всех этих разрешений на работу и первого и второго, в принципе будет действовать тот же самый порядок, как и при создании юрлица, когда еще Гендиректор как бы, ну, ему не от кого пока подавать такие заявления и ммм фактически Глава представительства будет, въехавший из-за границы, да, будет действовать на ... сначала на основании деловой визы, потом, когда они создадут это представительство, только потом он уже будет подавать, значит, вот каким-то образом ааа запрос на выдачу первого разрешения, потом на каждого сотрудника разрешения. Сначала ему придется на основании деловой визы, фактически как бы нелегально осуществлять всю деятельность, да?

**ИВАНОВА:** Это не совсем правильно. Если у Вас на самом деле Глава представительства еще не открыл представительство на территории Российской Федерации, а только планирует. У него подготовлен весь пакет документов, на самом деле он пребывает на территории Российской

Федерации, действительно с коммерческой, с деловой целью визита, ну, потому что у него еще нет по сути ничего. То есть как только он аккредитовывает представительство, он моментально может обратиться за аккредитационной карточкой. А Государственная регистрационная палата аккредитационную карточку оформляет до 15 рабочих дней, Торгово-промышленная палата в течение двух-трех рабочих дней выдает временную аккредитационную карточку, это из практики. Сразу могу сказать, что сразу после получения аккредитационной карточки, Вы можете подать ходатайство о получении приглашения с целью визита и на сотрудника, въездную однократную до трех месяцев, то есть проблемы в этом не сос... не возникает абсолютно никаких. Главное, после .. как только у Вас будет аккредитовано представительство, обратитесь, пожалуйста, за визой инсотрудника, ну, предварительно получите аккредитационную карточку, естественно.

**ВОПРОС:** А себя ему как переоформлять, лично себя?

**ИВАНОВА:** А, значит, себя как оформлять. При получении если на территории Российской Федерации он получает, допустим, приглашение на въезд с целью визита инсотрудника, имеет деловую визу действующую. Он выезжает в Консульство Российской Федерации за рубежом, где будет получать свою визу. Обращается в Консульстве и аннулирует деловую визу предыдущую, это делается автоматически, это закреплено 335-ым Постановлением. А и получает новую въездную однократную до трех месяцев визу инсотрудника. Бывали такие случаи, когда некоторые Консульства Российской Федерации по каким-то причинам не саннулировали визу. Тогда я всех клиентов, ну, как бы предупреждаю о том, чтобы при въезде на территорию Российской Федерации, обращали внимание на то, чтобы отметка о пересечении границы была поставлена именно на ту визу, по которой он въезжает, то есть визу инсотрудника. В том случае, если отметка о пересечении границы будет поставлена на визу деловую, и пограничник не увидит, что у него есть виза инсотрудника и он не объяснит это, то иностранному сотруднику, к сожалению, придется заново выезжать из страны.

**ВОПРОС:** Спасибо.

**ДОКЛАДЧИК** (женщина): Этот вопрос здесь не решается.

**ВОПРОС:** Спасибо. И вот у меня еще маленький вопрос к Николаю по поводу на.. налога на доходы физических лиц. По поводу пункта четвертого статьи 208-ой, о которой .. на которую Вы как раз ссылались, где сказано, что если не ясно вот какому роду источника ... это по поводу... эта статья посвящена источн... разграничению источником доходов на территории Российской Федерации и за пределами территории Российской Федерации. И вот, если не представляется возможным установить на территории какого государства получен был такой доход, находится источник, то, значит, здесь установлен определенный порядок, который расписан... определение вот все-таки, где же был получен источник на территории или за пределами, который вот этот порядок расписан несколько так, ну, вот абстрактно, что вот Минфин определяет тогда и в аналогичном порядке определяется доля указанных доходов, которая, может быть, получена там, а которая была получена у нас, в Российской Федерации. Вот в связи с этим вопрос, существует ли какой-ниб.. какая-нибудь методика, механизм, может быть, применения вот этого пункта, как все-таки в спорных моментах поступают на практике?

**БЕСЛАНГУРОВ:** В Минфине она существует, но я представляю Министерство по налогам и сборам, а у нас нет такой практики, а в Минфине есть. Значит, нужен представитель Минфина.

**ВОПРОС:** Хорошо. Спасибо.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Спасибо большое за вопросы. Вы знаете, к сожалению, у нас ограничено времени.. время по нахождению в этом зале, так как здесь скоро предусматривается следующая конференция. Если возможно, я хотел бы сказать следующее то, что эээ поступали вопросы, да, ответы на которые мы подготовили. Если позволите, буквально две минуты, буквально 5 минут, мы хотели бы ответить на эти вопросы, вот, а все остальные вопросы после того, как мы освободим,

этот зал. Уже может быть, в холле, в гостинице любые вопросы, я думаю, Николай Николаевич тоже с удовольствием ответит.  
(чей-то шепот) Я уже, вроде, собрался.

**БЕЖЕНАР:** Уважаемые, дамы и господа, я являюсь налоговым консультантом компании VISTA Foreign Business Support и как раз ко мне поступали все вопросы по налоговым... по налоговому праву. Мы эти вопросы собрали, мы обязательно на них ответим Вам в письменном виде в самое ближайшее время. У меня буквально ... я бы все-таки хотел ответить на один вопрос здесь, перед Вами, потому что он звучал уже неоднократно в ходе сегодняшней дискуссии, и сделать небольшую ремарку, небольшой комментарий к той презентации, которую Вы видели, которую представил Тимур. И Николай Николаевич сделал замечание, что мы неправы. Речь шла о секундменте, о предоставлении персонала по соглашению о предоставлении персонала на территорию Российской Федерации от иностранной организации российской организации, то есть – это соглашение о ... по этому соглашению мы сказали, что у российской организации не возникает обязанностей по уплате, то есть по поддержанию с доходов физического лица, иностранного гражданина, работающего на территории Российской Федерации, налогом дохода физических лиц. Мы имели в виду как раз это, что ... мы не говорили о том, что не существует налогооблагаемой базы по налогу на доходы физических лиц у физического лица, находящегося здесь, в России. А источник, он налицо, это физическое лицо обязано уплачивать налог на доходы физических лиц в Российской Федерации, но мы имели в виду, что в рамках платежей, осуществляемых Российской Федерацией по договору о предоставлении персонала, а такое российское юридическое лицо не выступает налоговым агентом, на которого на которого возлагается обязанность по удержанию налога на доходы физических лиц. Если мы неправы, Николай Николаевич нас ...

**СТЕЛЬМАХ:** Принимается.

**БЕЖЕНАР:** Спасибо. Тогда этот вопрос закрыт. Буквально 2 минуты еще, я вот смотрю на меня уже не очень хорошо как-то косят взглядом. Речь о командировках, да. О командировках иностранных сотрудников на территорию Российской Федерации, потому что вот такие проблемы возникли, я так понял и у ЮКОСа, да. Вопрос довольно-таки сложный, и он охватывает 3 области, на самом деле: и область трудового права, миграционного права и налогового права. Я не юрист и не эмигранционщик, да, поэтому попытаюсь Вам в двух словах сказать свою точку зрения на решение данной проблемы. Прежде всего, вот здесь прозвучала информация, скажем так, вопрос – а распространяется ли действия Трудового кодекса на иностранных граждан, работающих на территории Российской Федерации. Вот моя абсолютная уверенность, что действие этого Кодекса распространяется. Это сказано в 11-ой статье Трудового кодекса Российской Федерации. Поэтому мы давайте будем действовать в рамках Трудового кодекса и в рамках нормативно-правовых актов, которые были приняты в исполнение этого Трудового кодекса. Вот в этом же Трудовом кодексе есть статья, которая дает определение «служебной командировки». Служебная командировка – это направление работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебных обязанностей. И вот здесь ответ на очень многие вопросы. Во-первых, по распоряжению работодателя, то есть из самой формулировки видно, что распоряжение работодателя – это должен быть, очевидно, какой-либо документ, из которого следует, что работник направляется в ту или иную местность, и это значит приказ руководителя по организации о направлении его в командировку, а у работника тоже, очевидно, должен быть какой-либо документ, подтверждающий, что он направляется в эту командировку. И отсюда ответ на Ваш вопрос - должно ли быть командировочное удостоверение у этого работника. Это раз. Второе, по поводу сроков. В определении сказано, что направление в командировку должно быть ограниченным. Вот в самом Трудовом кодексе нет этого срока, свыше которого считается, что это уже не командировка, а перевод в другую местность для осуществления работы там. Но, тем не менее, никто не отменял и сейчас действует и Министерством труда и Министерством по налогам и сборам, всеми государственными органами принята совместная инструкция Минфина (я точно не помню ее номера, но мы в материалах, которые Вам разошлем, мы обязательно ее приложим), где сказано, что под служебной командировкой понимается направление в другую местность, на срок не более 40 дней. Этот срок установлен для обычных нормальных командировок, за исключением тех случаев, когда сотрудник направляется ... что-то у меня с микрофоном ... когда сотрудник

направляется для выполнения шеф-монтажных строительных работ. Там сроки командировки могут быть установлены до одного года. Вот таким образом и получается, что направить сотрудника в командировку, в том числе, иностранного сотрудника в командировку по территории Российской Федерации на срок до 40-ка дней – возможно. И никаких трудностей в связи с этим я не вижу, с точки зрения трудового законодательства, да. Вот с точки зрения Миграционного права, мои коллеги мне подтвердят, и Вы сами видели сегодня реакцию представителей МВД, да, по-моему, который затруднился ответить на вопрос по поводу командировок. У них нет точной позиции, у них нет определенной позиции по поводу того, могут ли иностранные сотрудники ездить в командировки, нужно ли для этого получать какие-либо разрешения или нет. Потому что, следуя нормам закона, который сейчас написан, получается, что иностранный работник, направляясь даже на один день в другую местность, должен получать разрешение на работу. Ну, это абсурд. Да, вот насколько по мои данным сейчас, по-моему, готовится внесение изменений в этот Закон «О правовом положении иностранных граждан», где будут какие-то сроки для выдачи... для необходимости получения разрешения на работу.

И я бы хотел обратить внимание еще на налоговый аспект, да, то есть направления иностранного сотрудника в командировку. Вот, есть мнение налоговых органов, оно подтверждено соответствующими, по-моему, управлением Министерства по налогам и сборам по городу Москве даже высказывалось по этому поводу, будьте осторожны. В том случае, когда Вы направляете сотрудника, в том числе, и иностранного сотрудника, по территории Российской Федерации в командировку на срок свыше 40 дней, будьте готовы к тому, что налоговые органы будут оспаривать Ваше право принять к вычету для .. принять, верней, в состав расходов для исчисления налога на прибыль организации Российской Федерации, расходы на командировку такого лица. То есть, если вот в пределах 40-ка дней – все нормально, такие расходы могут быть приняты. Свыше 40-ка дней – налоговые органы оспаривают возможность такого включения. Единственное, с практической точки зрения совет в этом случае – иностранный сотрудник должен вернуться, закрыть одну командировку, получить другую и выехать снова, куда ему вот...

Спасибо за внимание, я прошу прощения, что украл у Вас эти 10 минут, но на все вопросы, которые мы получили от Вас, мы постараемся ответить в самое ближайшее время. Я Вам это подтверждаю. Спасибо.

**БЕСЛАНГУРОВ:** Спасибо большое. Если будут какие-то вопросы, то, пожалуйста, может быть, в холле гостиницы. И я благодарю всех за внимание и участие в этой конференции. Спасибо большое.