

## Які особливості укладення трудових договорів з іноземцями?

Законодавство про зайнятість населення визначає, що роботодавці можуть застосовувати працю іноземців та осіб без громадянства (далі – іноземці) на підставі дозволів державної служби зайнятості.

Праця іноземців може застосовуватися на різних посадах, тому при видачі дозволу мова може йти виключно про трудові відносини, а не укладення договору цивільно-правового характеру.

Як уже було зазначено в раніше розміщених питаннях-відповідях, іноземець:

- може суміщати роботу за дозволом з роботою на посаді тимчасово відсутнього працівника (не більше 60 календарних днів протягом календарного року);

- не може призначатися на посаду або займатися трудовою діяльністю у разі, коли, згідно із законодавством, призначення на відповідну посаду або провадження відповідного виду діяльності пов'язане з належністю до громадянства України;

- може змінити назву посади, переведений на іншу посаду в одного роботодавця у межах строку, на який виданий дозвіл.

За загальним правилом роботодавець може отримати дозвіл за умови виплати заробітної плати у розмірі не менш як 10 мінімальних заробітних плат. Для іноземців, які є найманими працівниками у громадських об'єднаннях, благодійних організаціях та навчальних закладах, визначених у статтях 34, 36, 37, 39, 41, 43, 48 Закону України "Про освіту" (з текстом Закону є можливість ознайомитись на веб-сторінці Верховної Ради України), заробітна плата має складати не менше п'яти мінімальних заробітних плат. Зазначені вимоги до мінімальної заробітної плати не застосовуються у разі отримання дозволу на застосування праці особливих категорій іноземців.

Унаслідок особливостей виконання трудової функції не може йти мова про укладення трудового договору та визначення розміру заробітної плати відряджених іноземних працівників (у трудових відносинах вони перебувають з іноземними суб'єктами господарювання).

Відповідно до частини 4 статті 42-7 Закону України "Про зайнятість населення", роботодавець зобов'язаний укласти з іноземцем трудовий договір (контракт) не пізніше як за 90 календарних днів з дати видачі дозволу та у десятиденний строк після укладення трудового договору (контракту) надати його копію, засвідчену роботодавцем, регіональному центру зайнятості.

Більш детально за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

### **Чи потрібно оформлювати візу для в'їзду на територію України іноземцю, щодо якого видано дозвіл на застосування його праці?**

Відповідно до норм Закону України "Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства" (далі - Закон) іноземці та особи без громадянства (далі - іноземці) в'їжджають в Україну за наявності визначеного Законом чи міжнародним договором України паспортного документа та одержаної у встановленому порядку візи, якщо інше не передбачено законодавством чи міжнародними договорами України. Порядок оформлення візи регламентується Законом та Правилами оформлення віз для в'їзду в Україну і транзитного

проїзду через її територію, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 01.03.2017 № 118 (із змінами).

В'їзд іноземців, щодо яких державною службою зайнятості видано дозвіл на застосування їх праці, на територію України здійснюється на підставі довгострокової візи (крім визначених випадків, коли віза не потребується).

Для отримання такої візи подаються визначені вказаними Правилами документи та засвідчена копія дозволу на застосування праці іноземців. Для іноземців, працевлаштування яких відповідно до законодавства здійснюється без дозволу на застосування праці іноземців, замість такого дозволу подається трудовий договір (контракт), а для осіб, які мають статус закордонного українця, - трудовий договір (контракт) та посвідчення закордонного українця.

Для отримання детальної інформації з питань оформлення візи рекомендуємо завітати на веб-сайт Міністерства закордонних справ України.

<https://mfa.gov.ua/konsulski-pitannya/oformlennya-viz-dlya-vyizdu-v-ukrayinu-i-tranzitnogo-proyizdu-cherez-yiyi-teritoriyu>

### **Чи потрібно оформлювати посвідку на тимчасове проживання іноземцю, щодо якого видано дозвіл на застосування його праці?**

Відповідно до норм Закону України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства” іноземці та особи без громадянства (далі - іноземці), які відповідно до закону прибули в Україну для працевлаштування та отримали посвідку на тимчасове проживання, вважаються такими, які на законних підставах перебувають на території України на період роботи в Україні.

Таким чином, оформлення посвідки на тимчасове проживання є обов'язковим для іноземця, щодо якого видано дозвіл на застосування його праці.

Підставою для видачі посвідки на тимчасове проживання є заява іноземця, дійсний поліс медичного страхування, дозвіл на застосування праці іноземців та зобов'язання роботодавця повідомити державну міграційну службу та державну службу зайнятості про дострокове розірвання чи припинення трудового договору (контракту) з іноземцем.

Правила оформлення посвідки регламентується вказаним Законом та Порядком оформлення, видачі, обміну, скасування, пересилання, вилучення, повернення державі, визнання недійсною та знищення посвідки на постійне проживання, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25.04.2018 № 321 (із змінами).

Інформацію з питань оформлення посвідки на тимчасове проживання є можливість отримати на вебсайті Державної міграційної служби України.

<https://dmsu.gov.ua/find.html>

### **Які підстави передбачені для відмови у видачі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства?**

Окремі помилки в документах, що подані для отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, за умови їх усунення не призводять до відмови у його видачі (дозволу). Але в той же час існують підстави для відмови у видачі дозволу або продовженні його дії.

Такі підстави викладені в статті 42-9 Закону України “Про зайнятість населення”. Зокрема, ними є:

- не усунення підстав для зупинення розгляду заяви протягом 7 робочих днів (3 робочі дні – для продовження) або визнання регіональним центром зайнятості мотивувального листа, поданого роботодавцем, необґрунтованим;
- подання заяви та документів для продовження дії дозволу з порушенням 20-денного строку до закінчення строку дії дозволу;
- відсутність у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань відомостей про роботодавця або наявність відомостей про державну реєстрацію припинення юридичної особи в результаті її ліквідації, або наявність відомостей про державну реєстрацію припинення підприємницької діяльності фізичної особи-підприємця, який є роботодавцем.

Відмова у видачі, продовженні дії або у внесенні змін до дозволу з інших підстав не допускається.

Після усунення підстав для відмови у видачі, продовженні дії або у внесенні змін до дозволу роботодавець може повторно подати документи.

*Довідково.* З текстом Закону України “Про зайнятість населення” є можливість ознайомитись на веб-сторінці Державного центру зайнятості.

Детальніше за посиланням: <https://www.dcz.gov.ua/docs?page=4>

### **Чи гарантується іноземним найманим працівникам захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості?**

Відповідно до статті 11 Закону України “Про зайнятість населення”, держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об’єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Зазначений захист гарантується найманим працівникам, які є громадянами України й іноземцями та особами без громадянства.

Крім вказаного Закону, захист від проявів дискримінації гарантується також міжнародними угодами. Зокрема, статтею 4 Угоди між Кабінетом Міністрів України і Урядом Азербайджанської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист громадян України, які тимчасово працюють на території Азербайджанської Республіки, та громадян Азербайджанської Республіки, які тимчасово працюють на території України, ратифікованої Законом України від 22.02.2006 №3465-IV, передбачено, що Сторони зобов’язані поважати та забезпечувати захист прав працівників-мігрантів та членів їхніх сімей, не допускати відносно них ніяких форм дискримінації за ознакою статі, віку, раси, мови, етнічного та соціального походження, релігійних і політичних переконань, громадянства, майнового та родинного стану, а також за будь-якою іншою.

### **Чи може бути укладений трудовий договір з іноземцем у формі контракту?**

Статтею 21 Кодексу законів про працю України визначено, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання

договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Відповідно до частини 4 статті 42-7 Закону України “Про зайнятість населення”, роботодавець зобов’язаний укласти з іноземцем трудовий договір (контракт) не пізніше як за 90 календарних днів з дати видачі дозволу та у десятиденний строк після укладення трудового договору (контракту) надати його копію, засвідчену роботодавцем, регіональному центру зайнятості.

Враховуючи вказане, роботодавець може укласти з іноземцем, що працює на підставі виданого дозволу, трудовий договір у формі контракту.

З окремими роз’ясненнями щодо укладення контракту є можливість ознайомитись на веб-сторінці Держпраці (“Запитання-відповіді” – “Законодавство про працю” – “Трудові відносини” – “Трудовий договір”).

Детальніше за посиланням: <https://dsp.gov.ua/faq/>

### **Чи можна отримати адміністративні послуги з питань застосування праці іноземців через ЦНАПи об’єднаних територіальних громад?**

Для отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства (далі – іноземці) роботодавець має подати необхідні документи до Кіровоградського обласного центру зайнятості. Подати документи можливо також через центри надання адміністративних послуг (далі – ЦНАП).

Обласним центром зайнятості налагоджено взаємодію щодо прийому документів та видачі дозволів з двома ЦНАПами об’єднаних територіальних громад (затверджено відповідні інформаційні та технологічні картки) – відділом “ЦНАП Благовіщенської міської ради” та відділом “ЦНАП Устинівської селищної ради”.

У разі звернення інших об’єднаних територіальних громад обласним центром зайнятості будуть затверджені відповідні інформаційні картки (затверджені технологічні картки є єдиними для всіх ЦНАПів).

Ознайомитись з відповідною інформацією можливо на веб-сторінках громад. Наприклад, на веб-сторінці Благовіщенської міської ради.

Детальніше за посиланням: <https://blagovischenska-gromada.gov.ua/poslugi-13-54-42-19-05-2021/>

**Кіровоградський міський районний центр зайнятості**