



См. [Трудовой договор с иностранцем \(иностранным гражданином\). Создание и экспертиза в Конструкторе договоров](#)

Как заключить трудовой договор с иностранцем

Заключение трудового договора с иностранцем в целом стандартное. Но есть и особенности. К примеру, заключить трудовой договор вы можете с иностранным гражданином, достигшим возраста 18 лет. При его оформлении включите условия, которые обычно включаются в трудовой договор, а также отразите дополнительные сведения и условия. Например, для иностранцев, временно пребывающих в РФ, пропишите сведения о разрешении на работу или патенте. Трудовой договор с иностранным гражданином вы можете заключить как на определенный срок, так и бессрочно.

Оглавление:

- [1. Какие есть особенности заключения трудового договора с иностранцем](#)
- [2. На какой срок можно заключить трудовой договор с иностранцем](#)

1. Какие есть особенности заключения трудового договора с иностранцем

При приеме на работу трудовой договор с иностранным гражданином заключается в том же порядке, что и с работником - гражданином РФ.

Однако есть ряд особенностей, которые нужно учитывать, в частности, при заключении трудового договора с иностранцами.

Трудовой договор может заключаться только с иностранцем, достигшим возраста 18 лет, если иное не установлено федеральными законами ([ч. 3 ст. 327.1 ТК РФ](#), [абз. 1 п. 4 ст. 13 Закона N 115-ФЗ](#)).

Трудовой договор заключается на русском языке и при необходимости может быть переведен на понятный иностранному гражданину язык ([ст. 68 Конституции РФ](#), [п. 1 ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 01.06.2005 N 53-ФЗ](#), [п. 2 ст. 22 Рекомендации N 86 Международной организации труда "О трудящихся-мигрантах"](#) (пересмотренная в 1949 г.); далее - Рекомендация МОТ). Для соблюдения интересов обеих сторон целесообразно заключать трудовой договор на двух языках - русском и иностранном.

Трудовой договор с иностранным гражданином должен содержать все необходимые сведения и обязательные условия, предусмотренные [ст. 57 ТК РФ](#). Кроме того, в трудовой договор необходимо включить следующие сведения и условия:

- для иностранцев, **временно пребывающих** на территории России:
 - сведения о разрешении на работу или патенте, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ ([абз. 2 ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ](#)).

Если для получения разрешения на работу необходимо заключить трудовой договор, то в него не получится сразу внести сведения о разрешении. Согласно правилам, установленным [ч. 3 ст. 57 ТК РФ](#), указанные сведения вносятся в трудовой договор после получения разрешения на работу. При этом договор вступает в силу не ранее дня получения разрешения на работу. Такие выводы следуют из [ч. 2 ст. 327.3 ТК РФ](#).

Обращаем внимание, что в трудовой договор с ВКС, временно пребывающим в России, необходимо включить условие о предоставлении ему медицинской помощи в течение срока

действия трудового договора. В том числе нужно указать реквизиты договора (полиса) добровольного медицинского страхования или договора между работодателем и медорганизацией на предоставление работнику платных медуслуг (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ). Названные договоры (полисы) должны обеспечивать оказание первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме. Это установлено [ч. 2 ст. 327.2 ТК РФ](#);

2) для иностранцев, **временно проживающих** на территории России:

- сведения о [разрешении на временное проживание](#), [разрешении на временное проживание в целях получения образования](#), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ ([абз. 3 ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ](#));

3) для иностранцев, **постоянно проживающих** на территории России:

- сведения о виде на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ ([абз. 4 ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ](#)).

Дополнительно стороны могут включить в трудовой договор сведения и условия, предусмотренные [п. 3 ст. 22](#) Рекомендации МОТ, в частности:

- условия, на которых разрешается въезд в страну, где иностранец будет осуществлять трудовую деятельность, и пребывание на территории этого государства;
- порядок покрытия путевых расходов работника и членов его семьи;
- порядок покрытия расходов по возвращении в страну постоянного проживания в зависимости от случая.

Обращаем внимание, что в [ч. 2 ст. 6](#) Соглашения от 15.04.1994 "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов" (ратифицировано Федеральным [законом](#) от 24.04.1995 N 47-ФЗ; далее - Соглашение от 15.04.1994) предусмотрены условия, обязательные для включения в трудовые договоры некоторых категорий иностранцев. Положения данной нормы следует учитывать в случае заключения трудового договора с гражданами государств - участников данного [Соглашения](#) (например, Узбекистана, Азербайджана, Таджикистана), за исключением случаев, когда такие граждане относятся к лицам, перечисленным в [ч. 2 ст. 1](#) Соглашения от 15.04.1994. Приведенные выводы следуют из [ст. 1](#) указанного Соглашения.

О том, в отношении каких стран действует [Соглашение](#) от 15.04.1994, см. [Статус](#) Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 года.

2. На какой срок можно заключить трудовой договор с иностранцем

Трудовой договор с иностранцем может быть заключен как на определенный срок, так и бессрочно. При этом срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных [ст. 59 ТК РФ](#). Это предусмотрено [ч. 5 ст. 327.1 ТК РФ](#).

Продление срочного трудового договора с иностранным работником законодательно не урегулировано. В целом этот вопрос является неоднозначным, мнения госорганов расходятся. Роструд указал, что изменения в трудовой договор, в том числе в части срока его окончания, можно вносить путем подписания соглашения независимо от вида этого договора (срочный или бессрочный) ([Письмо](#) от 31.10.2007 N 4413-6). По мнению Минтруда России, трудовое законодательство не предусматривает возможности и порядка продления срочного трудового договора, кроме ряда случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ. Вместо этого с работником может быть заключен новый срочный трудовой договор, если есть основания ([Письмо](#) от 27.04.2021 N 14-2/ООГ-3772).

Полагаем, в случаях, когда возможность продлить договор прямо не установлена трудовым законодательством, наименее рискованным для работодателя является второй вариант: заключить с иностранным работником новый срочный трудовой договор, если для этого есть соответствующие основания.