

«Терпеть безалаберность больше нет сил»

Олеся Игоревна, административный директор

«Меня раздражает безответственность некоторых сотрудников нашей компании. Они как дети: забывают о встречах, опаздывают и не предупреждают, не выполняют обещанного. «Ой, а я забыл» – как в первом классе, любимая отговорка. С прямыми подчиненными эту проблему удастся держать под контролем, но вот с сотрудниками других отделов, особенно с равными по статусу, не получается. Мне становится все сложнее и сложнее сдерживаться, так и хочется отчитать. Я боюсь сорваться и нарушить деловую этику, но терпеть безалаберность больше нет ни сил, ни желания. Как повлиять на ситуацию по-умному?»

Рина Моисеева, коуч, MBTI-практик

Попробуем посмотреть на эту проблему с помощью MBTI. MBTI, Myers-Briggs Type Indicator, индикатор типов Майерс-Бриггс – это один из наиболее популярных в мире психометрических инструментов, который с успехом применяется в частной психологической практике, а также в бизнесе, консалтинге и коучинге.

Согласно MBTI выделяются две группы людей: у одних доминирует так называемая психологическая функция Восприятие, у других преобладает психологическая функция Суждение. Суждение и Восприятие – это пара противоположностей, которая раскрывает нам отношение человека ко времени, планированию и стилю жизни. Суждение обозначается буквой J, от английского Judging, Восприятие – буквой P, от английского Perceiving. У Олеси Игоревны, видимо, преобладает психологическая функция J (Суждение), поэтому поведение сотрудников с доминирующей психологической функцией P (Восприятие) создает для нее трудности.

Те, у кого доминирует Восприятие, склонны к гибкости и спонтанности, стремятся всегда оставлять себе выбор, пространство для маневра. Они ценят возможность всегда иметь несколько опций, для них не составляет проблемы, когда вопросы остаются открытыми. «Хвосты» для них не бремя, а источник вдохновения.

В свою очередь, те, у кого преобладает Суждение, любят планировать, предпочитают четкую организацию, стремятся к тому, чтобы все вопросы были решены, закрыты. «Хвосты» и незаконченные дела для них неприемлемы. Те, кто предпочитает Суждение, стараются придерживаться

заранее оговоренного плана, строго держаться сроков. Тем, у кого более выражено Восприятие, комфортнее более свободный, ситуационный стиль планирования. Они восприимчивы к новым, внезапно открывающимся возможностям, легко сдвигают и переносят встречи.

Что делать, если отношение других ко времени и планированию раздражает?

1. Обратите внимание, что для эффективного развития организации необходимы обе функции. Функция P (Восприятие) помогает компании гибко ориентироваться в стремительно меняющейся внешней обстановке и быстро адаптироваться, использовать изменения себе во благо. Без развитой функции J (Суждение) организация не сможет воплотить свои идеи, доводить важные проекты до конца, ставить цели и добиваться их.

2. Оцените свои сильные стороны, опирайтесь на них при решении проблем. Например, если Суждение – ваша доминирующая функция, как у Олеси Игоревны, настаивайте на том, чтобы правила неукоснительно соблюдались. Покажите вышестоящему руководству на фактах, как несоблюдение договоренностей, принятых в компании, негативно сказывается на бизнесе.

3. Не стесняйтесь проявлять свои сильные стороны, помогите руководству заметить ваш положительный вклад в жизнь организации, обусловленный вашей доминирующей функцией. Предлагайте организационные решения, которые будут способствовать решению

проблемы: например, введение штрафов за опоздания или новые правила внутреннего распорядка.

4. Признайте вклад, который вносят в организацию сотрудники с функцией P, противоположной вашей. Например, сотрудник с доминирующей функцией P (Восприятие) может показывать высокие профессиональные результаты именно благодаря своей гибкости, умению подстраиваться под обстоятельства, чутью на новое.

5. Следите за тем, как вы говорите о существующей проблеме. Попробуйте выработать позитивный обезличенный язык. «Я ценю твою гибкость и умение все успевать, но в компании приняты определенные правила относительно опозданий, прошу тебя больше их не нарушать», – такая фраза повышает ваши шансы быть услышанным. И она не так обидна, как: «Ты безответственный и суматошный, вечно опаздываешь, сколько уже можно напоминать».

6. Подойдите к вопросу творчества. Бывают задания и встречи, которые требуют неукоснительного соблюдения протокола, четкой, поэтапной проверки и безупречного соблюдения дедлайнов. А случаются проекты, в ходе выполнения которых можно позволить себе больше свободы. Оценивайте рабочие задачи с этой точки зрения и учитесь относиться более спокойно к сбоям в выполнении задач второго типа.

7. Учитесь у других. Подумайте, что вы можете почерпнуть у тех, у кого доминирует функция, противоположная вашей. И не забудьте научить их тому, что хорошо получается у вас.

Трудовая миграция: не так страшен черт, как его малюют

Автор: **Алексей Стефанов**

Любой работодатель заинтересован в умных, талантливых и перспективных сотрудниках. Не важно, сразу удалось найти таковых или на поиски ушло достаточно времени, но последний этап может перечеркнуть все старания опытного руководителя по подбору кадров. Этим этапом является подписание трудового договора. Как только работодатель видит иностранный паспорт, он сразу же сдает назад и расстаётся даже с очень перспективным специалистом. Но стоит ли так разбрасываться потенциальными работниками? О том, что такое трудовая миграция и как на законных основаниях принять на работу иностранного гражданина (далее – ИГ), «Административному директору» рассказал эксперт Сергей Титов (E.V.K. Consulting).

Само направление трудовой миграции подразумевает весьма сложный и трудоемкий процесс оформления разрешительной документации для принятия на работу в компанию ИГ на территории РФ, а впоследствии и для его увольнения. ИГ, въезжающие на территорию России, делятся на две категории: кому требуется оформление визы для въезда (Европа, дальше зарубежье) и кому не требуется оформление визы (страны СНГ).

Для визовых и безвизовых стран разрешение на работу оформляется в одной организации – УФМС. Существуют некоторые различия в подготовке документов: для безвизовых стран не требуется оформление ИРС (разрешение на привлечение и ис-

пользование иностранных работников), сразу оформляется РНР (разрешение на работу), а для граждан дальнего зарубежья оно необходимо. Отметим, что ИРС является разрешением, предшествующим получению РНР (см. врезку). В остальном процесс легализации обеих категорий граждан одинаков и занимает около года. В случае если квоты уже выделены, разрешение для ИГ из безвизовых стран можно получить ориентировочно за месяца, а для ИГ из визовых стран – за полгода.

Схема оформления

Действовать нужно следующим образом. Компания, решившая принять на работу ИГ, заблаговременно (за один год) должна определиться, из

какой страны будет сотрудник, и четко знать его профессию. Затем, согласно законодательству, до 1 мая в Центр трудового обмена того региона, где планируется осуществление трудовой деятельности ИГ, подается заявка на выделение миграционной квоты на будущий год. Далее она передается в Департамент по труду и занятости, где после 1 мая собирается комиссия и на ней решается: одобрить заявку компании или по какой-то причине отказать (урезать).

Квота на выдачу иностранцам разрешений на работу утверждается ежегодно соответствующим постановлением правительства. Как правило, информация об утвержденной правительством квоте становится доступной в конце текущего либо в начале следу-



Кейс

В компанию должен прийти новый финансовый директор из Англии на два года, как его лучше оформить?

Отвечает эксперт Сергей Титов (E.V.K. Consulting):

В этом случае разрешение на работу оформлять обязательно. Иначе при выявлении нарушения на иностранца, должностное лицо, компанию наложат огромный штраф, а сам иностранец может быть выдворен с территории России без права въезда в течение пяти лет.

1. В случае если у иностранца заработная плата будет составлять не менее 2 000 000 рублей в год, мы можем оформить ему разрешение на работу как высококвалифицированному специалисту со сроком действия максимально на три года. При этом не надо получать квоты и все остальные разрешительные документы, такие как ИРС. Срок оформления 16 рабочих дней.

2. Если же заработная плата меньше 2 000 000 рублей в год, то необходимо запустить полный процесс легализации – от получения квоты до оформления разрешения на работу и получения многократной рабочей визы.

Для оформления разрешения на работу ИГ из дальнего зарубежья не требуется находиться на территории РФ, все этапы процесса оформления могут быть осуществлены без личного присутствия иностранца. С гражданами из стран ближнего зарубежья (СНГ) процесс немного иной. Они въезжают на территорию РФ, встают на миграционный учет и в срок до 90 дней подают документы на оформление разрешения на работу (при наличии квоты у компании-работодателя).

ющего года.

Если квота одобрена, далее можно начинать процесс оформления разрешительных документов – подать заявку в Центр занятости населения (ЦЗН) по месту нахождения компании. Выглядит процесс следующим образом:

После принятия на работу ИГ работодатель несет полную административную ответственность за соблюдение иностранцем миграционного законодательства.

1. ЦЗН в течение месяца ищет для компании подходящие рабочие кадры в своем регионе. Если таковые находятся, ЦЗН может направить потенциального сотрудника для собеседования на предприятие, подавшее заявление. После проведения собеседования компания в письменном виде уведомляет ЦЗН о своем решении.

2. По истечении 30 календарных дней, не получив ответа из ЦЗН, можно оформлять разрешение на привлечение иностранной рабочей силы (ИРС). Данный документ дает право компании оформить разрешение на работу ИГ. ИРС оформляется в течение 30 календарных дней.

3. Разрешение на работу (РНР) оформляется после получения ИРС. Срок

оформления 30 календарных дней.

Таким образом, с момента получения квоты до получения разрешения на работу проходит минимум 90 календарных дней. Затем компания оформляет конкретному ИГ рабочее приглашение, на основании которого иностранец получает одно-

кратную российскую рабочую визу и может въезжать на территорию РФ для осуществления трудовой деятельности. По прибытии однократная рабочая виза конвертируется в многократную.

Это лишь основная часть легализации трудовых мигрантов на территории РФ.

Оформляют без проблем, но медленно

Основные разрешительные документы для выполнения трудовой деятельности оформляет Управление Федеральной миграционной службы (УФМС). В Москве разрешения на работу компаниям выдает

УФМС по г. Москве и ФМС России.

УФМС по г. Москве выдает разрешение максимум на один год. На сегодняшний день работу данного учреждения можно оценить как удовлетворительную. Сотрудники, обрабатывающие документы, имеют достаточную квалификацию. Но зачастую возникают технические проблемы. Например, отключается база данных – и моментально останавливается вся работа, скапливаются огромные очереди на сдачу/выдачу документов. Как итог, задерживаются сроки выдачи готовых документов, вследствие чего ИГ не может приступить к выполнению своих обязанностей.

За оформление документов компания платит государственную пошлину на каждого сотрудника:

- разрешение на привлечение ИРС – 6000 рублей;
 - разрешение на работу сотруднику – 2000 рублей;
 - рабочее приглашение на въезд в РФ – 500 рублей (для дальнего зарубежья);
 - годовая рабочая виза – 1000 рублей (для дальнего зарубежья).
- ФМС России занимается упрощенным оформлением разрешения на работу высококвалифицированным сотрудникам сроком действия до трех лет (обязательное условие – зарплата не менее 160 000 рублей в месяц или 2 000

Юридическая справка

ИРС (разрешение на привлечение и использование иностранных работников) является разрешением, предшествующим получению РНР (разрешение на работу). Руководствуясь постановлением Правительства РФ от 22.12.2006 № 783 и Административным регламентом о выдаче разрешений на использование иностранных работников, работодатель направляет заявку на выделение миграционной квоты в потребности иностранной рабочей силы в орган труда и занятости. РНР является документом, подтверждающим право на временное осуществление трудовой деятельности иностранцем. РНР получают в УФМС или ФМС России.

000 рублей в год). Согласно федеральному закону № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» с изменениями от 6 декабря 2011 года № 400-ФЗ, данному сотруднику не нужно получение квоты и ИРС. Ему также не требуется конвертация однократной визы в многократную, поскольку выдается многократная виза на срок действия разрешения на работу. Сразу подается заявление на оформление разрешения на работу, срок оформления – 16 рабочих дней.

Работу этого государственного органа можно оценить на «хорошо». Там также трудится квалифицированный персонал, и отсутствуют такие проблемы, как неработающая база данных. Все документы выдаются в срок. Возможно, единственный недостаток – нехватка персонала, зачастую документы принимают один-два сотрудника, из-за чего могут образовываться большие очереди.

Штрафы для компаний и граждан

Нужно понимать, что при несоблюдении миграционного законодательства предусмотрены большие штрафы как для физических, так и

для юридических лиц.

После принятия на работу ИГ работодатель несет полную административную ответственность за соблюдение иностранцем миграционного законодательства. Каждый ИГ, въезжающий на территорию РФ, в семидневный срок обязан встать на миграционный учет по месту пребывания в отделение УФМС (за исключением высококвалифицированных специалистов). Работодатель самостоятельно ставит на учет своих сотрудников по адресу организации.

За игнорирование статей действующего законодательства предусмотрены штрафы. Например, статья 18.9 часть 4 КоАП предусматривает за неисполнение принимающей стороной обязанностей по факту миграционного учета штраф для ИГ от 2000 до 4000 рублей, для должностных лиц – от 40 000 до 50 000 рублей, для юридических лиц – от 400 000 до 500 000 рублей.

Согласно статье 18.15 часть 1 КоАП, за привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации ИГ или лица без гражданства при отсутствии разрешения на работу штраф для ИГ от 2000 до 5000 рублей, для должностных лиц – от 25 000 до 50 000 рублей, для юридических лиц – от 250 000 до 800 000 рублей или административ-

При несоблюдении миграционного законодательства предусмотрены большие штрафы как для физических, так и для юридических лиц.

Законодательством предусмотрены ограничения на привлечение и использование труда ИГ на территории РФ. В частности, по ряду видов деятельности с 2007 года введен полный запрет на использование иностранной рабочей силы. Согласно постановлению Правительства РФ от 22 декабря 2011 года № 1086 «Об установлении на 2012 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации» запрещено нанимать иностранных работников организациям:

- розничной торговли алкогольными напитками, включая пиво;
- розничной торговли фармацевтическими товарами;
- розничной торговли в палатках и на рынках, а также прочей розничной торговли вне магазинов.

В целях применения данного постановления под розничной торговлей следует понимать деятельность по перепродаже (продаже без изменения) новых и бывших в употреблении товаров широким слоям населения для личного потребления или для домашнего пользования, не связанного с предпринимательской деятельностью (согласно разъяснению Минздравсоцразвития от 16 декабря 2009 года № 1031).

Указанный запрет не распространяется на граждан Республики Беларусь, поскольку они не считаются иностранными работниками в силу решения Высшего совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 года № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий». Граждане Республики Казахстан с 1 января 2012 года, после присоединения Республики Казахстан к Таможенному союзу России и Беларуси, также могут осуществлять свою трудовую деятельность на территории Российской Федерации без получения разрешения на работу. Кроме того, ИГ, имеющие разрешение на постоянное проживание (вид на жительство), также не подпадают под запрет.

ное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Разрешение на работу требуется каждому иностранному гражданину, осуществляющему трудовую деятельность на территории РФ. Исключение составляют иностранцы, постоянно проживающие на территории России (у кого имеется разрешение на постоянное проживание), а также ряд других категорий иностранных граждан:

журналисты, аккредитованные в России, учителя и научные работники по приглашению государственных вузов, государственных академий наук. Практически для всех ИГ из любой страны мира процесс оформления разрешительных документов и список запрашиваемых документов одинаковый. Только для так называемых стран «повышенного миграционного риска» срок оформления разрешения на ра-

боту несколько увеличен в связи с проведением дополнительной проверки. К сожалению, официального списка таких миграционно-опасных стран в открытом доступе не существует.

В связи с трудоемкостью процесса легализации ИГ на территории РФ человеку, не посвященному во все тонкости данного процесса, будет весьма непросто самостоятельно подготовить требуемые документы и пройти все инстанции от начала и до конца. Зачастую руководитель поручает данный вопрос секретариату, но плавающий в теме человек, не знающий тонкостей найма ИГ, может допустить ошибки, а иногда и существенные просчеты, которые приведут не только к длительной задержке оформления разрешения на работу, но и к негативным последствиям (штрафы, проверки и т. д.).

На сегодняшний день на российском рынке существуют компании, которые профессионально занимаются вопросами миграционного законодательства, имеют штат профессиональных сотрудников, способных ответить на все интересующие вопросы, грамотно и вовремя подготовить все необходимые документы на всех этапах оформления. Также, помимо оформления документов, компании ведут учет иностранного гражданина, находящегося на территории РФ.

Так стоит ли «экономить на спичках», теряя драгоценное время в бумажной волоките, в очередях и переоформляя документы в случае ошибок? Каждый ответит на этот вопрос сам. ■

Анатолий Волков, руководитель административно-правового Управления банка с иностранным капиталом

Вопрос об аутсорсинге этой деятельности, по моему опыту, зависит от количества и частоты смены иностранных граждан, привлекаемых организацией. При сравнительно небольшом количестве иностранных граждан (до 10–15 человек, включая чле-

нов семей) и сохранении в целом их состава год от года имеет смысл оформлять разрешительную документацию самостоятельно, поскольку это не занимает много времени и процесс не требует значительных ресурсов. Как только количество привлекаемых ино-

странных граждан возрастает или часто меняется их состав, стоит задуматься либо об аутсорсинге, либо о найме выделенного сотрудника, который будет самостоятельно вести все дела, отслеживать сроки окончания и оформлять необходимые документы.

Геннадий Одарич, директор, юридическая практика PwC Legal CIS

Действительно, процесс получения разрешения на работу (РНР) по обычной процедуре требует значительных временных и административных ресурсов. Однако давайте посмотрим, какие категории иностранцев подпадают под такую процедуру. Это в первую очередь сотрудники представительства, так как на них не распространяется упрощенная процедура как на высококвалифицированных сотрудников (ВКС), даже если их заработная плата относится к категории ВКС. Но если представительство действительно выполняет некоммерческие функции, то чаще всего единственным иностранцем является глава или директор представительства, должность которого исключена из процесса квотирования, и соответственно, РНР можно получить вне квоты за 3,5–4 месяца. Процесс сложный, но так как речь идет об одном сотруднике, это не должно выглядеть пугающе. В случае если представительство выполняет коммерческие функции и, как результат, имеет в своем штате большое количество иностранцев, следует зарегистрироваться в филиал, который в отличие от

представительства имеет право осуществлять коммерческие функции, и затем обратиться за разрешениями на работу для своих иностранцев по упрощенной процедуре ВКС.

Другая категория иностранных сотрудников, которые чаще всего не подпадают под категорию ВКС (как правило, по уровню заработной платы), – это граждане СНГ. Но здесь для них сделана серьезная уступка. Если на таких сотрудников получена квота, что при соответствующем планировании вполне можно сделать, процесс получения для них РНР занимает две-три недели, так как компании не требуется получать разрешение на привлечение таких сотрудников, что значительно сокращает временные рамки получения РНР для сотрудников – граждан СНГ.

У нас остаются неохваченными только сотрудники из визовых стран. И здесь давайте посмотрим правде в глаза: очень редко иностранец из визовой страны имеет компенсационный пакет менее 160 000 рублей в месяц, то есть 2 000 000 рублей в год. А раз это так, то единственным правильным решением в

этой ситуации будет получение для таких сотрудников РНР, как для ВКС, что влечет за собой ряд преимуществ:

- а) нет необходимости оплачивать социальные взносы за ВКС;
- б) налоговая ставка 13% с первого дня получения разрешения ВКС;
- г) время получения – всего 14 рабочих дней;
- д) количество предоставляемых документов минимально;
- е) срок действия – максимум три года (сравните с одним годом для обычной процедуры);
- ж) нет необходимости сдавать дополнительные тесты по русскому языку и другим дисциплинам с ноября месяца в случае вступления в силу изменений в миграционное законодательство, о которых объявил Президент России в марте.

С учетом вышесказанного на проверку оказывается, что трудоустроить иностранного гражданина не такая уж сложная задача, если подойти к этому процессу правильно и передать его в руки профессионалов, а не секретарским служащим.

Анна Иванова, руководитель практики трудового права АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»

Хотелось бы еще раз обратить внимание читателей на соглашение «О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей», подписанное в Санкт-Петербурге 19 ноября 2010 года правительствами Беларуси, Казахстана и России. Оно вступило в силу для России с 1 января 2012 года и закрепляет право за гражданами Казахстана и Беларуси осуществлять трудовую деятельность на территории РФ без специального разрешения.

Соглашение фактически приравнивает для российских работодателей процедуру привлечения иностранных специалистов из Беларуси и Казахстана к процедуре, предусмотренной для привлечения к труду российских граждан,

и упрощает иные формальности, предусмотренные в связи с привлечением к труду иностранных специалистов из указанных государств. В частности, соглашение предусматривает возможность привлечения иностранных граждан на территории одного из договаривающихся государств без учета квот, необходимости получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников и разрешения на работу, а также освобождение таких иностранных специалистов и членов их семей от регистрации в течение 30 суток. Соглашение направлено на значительное упрощение порядка пребывания и осуществления трудовой деятельности иностранных граждан

указанных стран путем предоставления различных преференций.

Стоит также подчеркнуть, что заработная плата высококвалифицированных специалистов в статье 13.2 федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» должна быть не менее двух миллионов рублей в год. Соответственно, месячная заработная плата должна составлять не менее 166 000 рублей. Стоит отметить, что указанная сумма устанавливается до вычета 13% НДФЛ. Согласно разъяснениям миграционных органов, в состав заработной платы могут быть включены стимулирующие выплаты.