

18.02.2025

# Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

---

## Режим высылки работников-мигрантов: действия работодателя

С 5 февраля 2025 года в РФ действует новый режим высылки, а также создан реестр контролируемых лиц.

Рассмотрим, как данное нововведение затрагивает работодателя.

Режим высылки — это правовой режим в отношении иностранных граждан, находящихся в РФ и не имеющих законных оснований для пребывания (проживания) в РФ (ст. 2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»).

Иностранный гражданин, в отношении которого действует режим высылки, ограничен в реализации отдельных прав и свобод (ст. 31.1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Иностранные граждане, в отношении которых применяется режим высылки, подлежат включению в реестр контролируемых лиц до их выдворения (депортации или самостоятельного выезда) из РФ либо до урегулирования правового положения на территории РФ.

Основаниями для включения иностранного гражданина в реестр являются (ст. 31.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ):

- истечение срока временного пребывания, срока действия разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования или вида на жительство;
- аннулирование визы, разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования или вида на жительство;

- предстоящее административное выдворение;
- принятие в отношении него решения о сокращении срока временного пребывания, о депортации, о нежелательности пребывания (проживания) в РФ, о неразрешении въезда в страну;
- признание его виновным в совершении преступления и вступление в силу обвинительного приговора суда РФ.

Информация о включении иностранного гражданина в реестр доступна как физическим, так и юридическим лицам (работодателям) на сайте МВД России или на портале «Госуслуги» (п. 5 Положения о реестре контролируемых лиц, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 26.12.2024 № 1899).

Иностранцы, включенные в реестр контролируемых лиц, обязаны самостоятельно выехать из РФ либо до 30 апреля 2025 года урегулировать свое правовое положение (Указ Президента РФ от 30.12.2024 № 1126).

Для этого иностранным гражданам и (или) их работодателям необходимо обратиться в территориальный орган МВД за соответствующими разрешительными документами (за патентами, за разрешениями на работу и т. д.).

В случае попадания работника-иностранца в реестр контролируемых лиц необходимо определить, является ли причина, по которой он попал в реестр, основанием для отстранения от работы или для увольнения.

Например, если у работника истек срок действия разрешения на временное проживание, то трудовой договор можно расторгнуть не ранее чем по истечении одного месяца (ст. 327.6 Трудового кодекса РФ). На этот период работника следует отстранить от работы.

В течение месяца иностранец может урегулировать свое правовое положение (получить новое разрешение), в связи с чем будет исключен из реестра, и его можно будет снова допустить к работе.

Если же причина включения в реестр является основанием для увольнения, то трудовой договор расторгается (ст. 31.2 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ). Причины следующие:

- аннулирование разрешения на временное проживание либо истечение срока его действия (п. 3 части первой, п. 6 части первой ст. 327.6 Трудового кодекса РФ);
- аннулирование вида на жительство либо истечение срока его действия (п. 4 части первой, п. 7 части первой ст. 327.6 Трудового кодекса РФ);
- наказание в виде административного выдворения (п. 8 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ).

Также по запросу МВД работодатель обязан предоставлять информацию об иностранном работнике, копии его документов, доступ к его рабочему месту (ст. 31.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочный материал «Труд иностранных граждан».

Справочник кадровика

Труд иностранных граждан

Перейти в Алгоритм оформления трудовых отношений

- режим высылки. Реестр контролируемых лиц
- статус работника - иностранного гражданина
- основные документы, необходимые работнику - иностранному гражданину при приеме на работу
- ограничения при приеме на работу работников - иностранных граждан

**Обратите внимание!**  
Иностранцы, утратившие законное право на пребывание (проживание) в РФ, будут включаться в реестр контролируемых лиц (с 05.02.2024) (Федеральный закон от 08.08.2024 N 260-ФЗ).

Подробнее см. Режим высылки. Реестр контролируемых лиц

**Обратите внимание!**  
Постановление Правительства РФ от 16.12.2024 N 1796 "Об установлении на 2025 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории РФ отдельные виды экономической деятельности"

Постановление Правительства РФ от 03.12.2024 N 1707 "Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждению квот на 2025 год"

МВД России разъясняет правила и порядок миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства на территории РФ

Об особенностях приема на работу граждан ДНР, ЛНР и Украины см. Указ Президента РФ от 27.08.2022 N 585 "О временных мерах по урегулированию правового положения граждан Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины в Российской Федерации"

## Вопрос-ответ



Майорова К.А.

### Вопрос:

**Работодатель может уменьшить сумму премии в случае невыполнения условий премирования**

Может ли работодатель уменьшать сумму премии?

### Ответ:

Работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (например, выдавать премию и т. д.) (ст. 191 Трудового кодекса РФ).

Премия — это денежная сумма, выплачиваемая работнику в качестве стимулирования достижения высоких результатов, в качестве поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и т. д.

Работники могут быть премированы (Приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»):

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы и т. д.

Выплаты стимулирующего характера (премии, надбавки) устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

В локальном акте организации (положении об оплате труда, положении о премировании и др.), в трудовом договоре, в дополнительном соглашении к трудовому договору указываются условия, при которых работнику может быть начислена надбавка, премия, а также размер таких выплат.

Как правило, размер премии уменьшается или премия не выплачивается вовсе только в случае частичного выполнения (невыполнения) условий премирования (невыполнения показателей и критериев, при которых производится выплата премии).

Обратите внимание на то, что снижение премии или ее невыплата не могут быть применены как меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Вопрос о снижении или лишении работника премии решается руководителем организации. В случае принятия решения о частичном или полном лишении, в приказе о премировании указываются конкретные причины такого решения.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочный материал «Поощрение за труд».

© АО «Кодекс», 2025

*Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».*

*Политика конфиденциальности персональных данных*