



Новочеркасская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Информационный листок. Выпуск № 4
апрель 2022г.

Как принять на работу сотрудника со статусом беженца

Сотрудники, которые имеют специальный статус [беженца](#), в отличие от большинства иностранцев, могут оформлять трудовые отношения без разрешения на работу или патента. Работодателям также не нужно получать [разрешение](#) на привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан, чтобы трудоустроить беженца. Такие правила установлены [подпунктом 11](#) пункта 4 статьи 13 Закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

Поэтому беженцев в целом оформляют на работу [в общем порядке](#) – как граждан России. При этом чтобы подтвердить статус беженца, помимо [общих документов](#), которые представляют, когда оформляются на работу, сотрудник предъявляет специальный документ – [удостоверение беженца](#) ([п. 7 ст. 4 Закона от 19.02.1993 № 4528-1](#)). Удостоверение подтвердит право сотрудника на льготных условиях оформить трудовые отношения – без дополнительных разрешений.

Документ об образовании, который также предъявляет беженец, должен быть признан в России и переведен на русский язык. В России признают то образование, что получено в иностранных образовательных организациях, которые есть в [перечне](#) из [распоряжения Правительства РФ от 19.01.2022 № 28-р](#) ([ст. 107 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ](#)).

ВНИМАНИЕ!

Статус беженца не мешает установить бессрочные трудовые отношения

Поэтому если отсутствуют [предусмотренные законом основания](#), чтобы оформить срочный трудовой договор, то с беженцами следует оформить бессрочный трудовой договор.

Если в дальнейшем сотрудник утратит статус беженца, при этом получит гражданство другой страны и для продолжения его трудовых отношений на территории России потребуются оформить дополнительные разрешения для самого сотрудника или работодателя, то трудовой договор с бывшим беженцем нужно будет расторгнуть в связи с тем, что истек срок специального права.

Это следует из совокупности положений [части 5](#) статьи 11, статей [58](#) и [59](#), [пункта 9](#) части 1 статьи 83 ТК, [пункта 1](#) статьи 13 Закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

Работодатель должен [уведомить](#) территориальный орган Главного управления по вопросам миграции МВД, если он заключил или прекратил трудовой договор с сотрудником-иностранцем. При этом закон не устанавливает исключений для иностранцев в зависимости от их статуса. Поэтому работодатель должен уведомить Главное управление по вопросам миграции МВД, если принял на работу любого иностранца, в том числе со статусом беженца. Такой вывод следует из положений [пункта 8](#) статьи 13 Закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

Тот же порядок действует и в отношении иностранцев, которые получили временное убежище на территории.