**До уваги роботодавців!**

**Звертаємо увагу на типові помилки, які впливають на прийняття рішень щодо видачі дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження дії таких дозволів та внесення змін до дозволу.**

*Подання роботодавцем заяви не за встановленою формою.*

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 422Закону України „Про зайнятість населення” для отримання дозволу роботодавець подає заяву за формою, встановленою Кабінетом Міністрів України, в якій роботодавець підтверджує, що посада,  на якій застосовуватиметься праця іноземця або особи без громадянства, відповідно до законів України не пов’язана з належністю до громадянства України і не потребує надання допуску до державної таємниці.

Постановою Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 858 затверджені форми заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства.

 Пунктом 3 частини третьої статті 428Закону України „Про зайнятість населення” встановлено, що підставою для зупинення розгляду заяви є невідповідність заяви та/або документів, поданих разом із заявою, вимогам, установленим Законом України „Про зайнятість населення”, **складання заяви не за встановленою формою**.

 Отже, до розгляду не приймаються заяви для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства у разі якщо вони не відповідають формам заяв затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 858.

*Посвідчення* *копії проекту трудового договору (контракту) з іноземцем або особою без громадянства.*

Відповідно до пункту 4 частини першої статті 422Закону України „Про зайнятість населення” для отримання дозволу роботодавець подає копію проекту трудового договору (контракту) з іноземцем або особою без громадянства, **посвідчену роботодавцем**.

За загальним правилом, копії документів засвідчуються згідно вимог наказу Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 07.04.2003 № 55, яким затверджено Національний стандарт України „Вимоги до оформлювання документів” ДСТУ 4163-2003 (далі – ДСТУ). Пункт 5.27 ДСТУ зазначає, що відмітку про засвідчення копії документа складають зі слів: „Згідно з оригіналом”, назви посади, особистого підпису особи, яка засвідчує копію, її ініціалів та прізвища, дати засвідчення копії.

Має бути засвідчена кожна сторінка копії проекту трудового договору (контракту). Також сторінки копії проекту трудового договору (контракту) можуть бути прошнуровані, пронумеровані і скріплені засвідчуваним написом.

*Засвідчення копії сторінок паспортного документа іноземця або особи без громадянства.*

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 422Закону України „Про зайнятість населення” для отримання дозволу роботодавець подає копії сторінок паспортного документа іноземця або особи без громадянства  
з особистими даними разом з перекладом на українську мову, **засвідченим в установленому порядку.**

Копії сторінок паспортного документа іноземця або особи без громадянства з особистими даними разом з перекладом на українську мову **повинні бути засвідчені нотаріально**.

Копія сторінок паспортного документа іноземця або особи без громадянства робиться безпосередньо з оригіналу паспортного документа іноземця або особи без громадянства.

Законом України „Про зайнятість населення” не передбачено подання копії паспортного документа іноземця або особи без громадянства зробленої з іншої копії цього паспортного документа.

*Підписання заяви.*

Форми заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства передбачають їх підписання керівником юридичної особи або фізичної особи–підприємця.

Регіональний центр зайнятості самостійно отримує в електронній формі з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб–підприємців та громадських формувань відомості про статус роботодавця як юридичної особи або фізичної особи–підприємця.

Зокрема, здійснюється перевірка статусу підписанта: **чи має право особа на підписання документів**.

У разі підписання заяви особою, яка згідно даних ЄДРПОУ не має на це право, розгляд заяви зупиняється.

*Визначення в заяві назви посади.*

Відповідно до форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства роботодавець зазначає посаду на якій буде застосовуватиметься праця іноземця чи особи без громадянства. Назва посади зазначається згідно з Національним класифікатором ДК 003:2010 „Класифікатор професій”.

У разі зазначення посади, яка не відповідає Національному класифікатору ДК 003:2010 „Класифікатор професій”, розгляд заяви зупиняється.

*Визначення категорії іноземного найманого працівника.*

Відповідно до форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства роботодавець обов’язково зазначає категорію іноземця чи особи без громадянства:

         іноземний найманий працівник;

         відряджений іноземний працівник;

         внутрішньокорпоративний цесіонарій;

         іноземний високооплачуваний професіонал;

         засновник та/або учасник, та/або бенефіціар (контролер) юридичної особи, утвореної в Україні;

         іноземний ІТ-професіонал;

         випускник вищого навчального закладу, включеного до першої сотні  
         у світовому рейтингу.

У разі не визначення роботодавцем категорії іноземного найманого працівника розгляд заяви зупиняється.

*Визначення в заяві назви світового рейтингу навчального закладу, включеного до першої сотні у відповідному світовому рейтингу.*

У разі визначення категорії іноземця, як випускника вищого навчального закладу, включеного до першої сотні у світовому рейтингу, у заяві обов’язково вказується назва світового рейтингу.

Перелік світових рейтингів університетів для визначення особливої категорії іноземців та осіб без громадянства, які претендують на працевлаштування в Україні, затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.03.2018 № 154-р:

Академічний рейтинг університетів світу (“Шанхайський”) — Academic Ranking of World Universities (ARWU)

Рейтинг університетів світу за версією “Таймс” — Times Higher Education World University Rankings

Рейтинг університетів світу “К’ю Ес” — QS (Quacquarelli Symonds Ltd) World University Rankings.

*Визначення розміру заробітної плати іноземного найманого працівника.*

Відповідно до частини третьої статті 421Закону України „Про зайнятість населення” роботодавець може отримати дозвіл на застосування праці іноземця, за умови виплати заробітної плати у розмірі не менш як:

        п’ять мінімальних заробітних плат - іноземним найманим працівникам у громадських об’єднаннях, благодійних організаціях та навчальних закладах;

    десять мінімальних заробітних плат - для всіх інших категорій найманих працівників.

Вимоги до мінімальної заробітної плати не застосовуються у разі отримання дозволу на застосування праці осіб, зазначених у частині другій статті 421Закону України „Про зайнятість населення”.

Таким чином, обов’язковою умовою отримання дозволу на застосування праці іноземних найманих працівників є визначення у проекті трудового договору (контракті) та укладеному трудовому договорі (контракті) розміру заробітної плати згідно до частини третьої статті 421Закону України „Про зайнятість населення”.

У разі не встановлення роботодавцем для категорії „іноземний найманий працівник” розміру заробітної плати відповідно до частини третьої статті 421Закону України „Про зайнятість населення” розгляд заяви зупиняється.

У разі не усунення роботодавцем зазначеного порушення це слугуватиме підставою для прийняття регіональними центром зайнятості рішення про відмову у видачі дозволу на застосування праці іноземця.

*Визначення у трудовому договорі (контракті) з іноземним найманим працівником істотних умов трудового договору.*

Роботодавцю необхідно звертати увагу на відповідність умов трудового договору (контракту) вимогам законодавства про працю. Трудовий договір (контракт) повинен містити істотні умови трудового договору додержання яких є обов’язковим, зокрема це: посада працівника (робоче місце), права та обов’язки сторін трудових відносин, оплата праці, тривалість робочого часу, відпустка, тощо.

Однією з підстав зупинення розгляду заяви згідно із пунктом 5 частини третьої статті 428 Закону України „Про зайнятість населення” є невідповідність умов трудового договору (контракту), укладеного  
з іноземцем або особою без громадянства, або умов додаткової угоди про внесення змін до трудового договору (контракту) законодавству України про працю.

*Розмір фотокартки іноземця чи особи без громадянства.*

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 422Закону України „Про зайнятість населення” роботодавець разом із заявою на видачу чи продовження дії дозволу на застосування праці іноземця подає кольорову фотокартку іноземця або особи без громадянства розміром 3,5 × 4,5 сантиметра.

Дотримання встановленого Закону України „Про зайнятість населення” розміру фотокартки іноземця чи особи без громадянства є обов’язковою умовою для прийняття рішення про видачу чи продовження дії дозволу на застосування праці іноземця згідно із пунктом 3 частини третьої статті 428Закону України „Про зайнятість населення”.

*Особливості залучення праці іноземних ІТ-професіоналів.*

Окрему увагу слід звернути на залучення іноземних ІТ-професіоналів.

Так, згідно із пунктом 8**2** частини першої статті 1 Закону України „Про зайнятість населення” іноземні ІТ-професіонали – іноземці або особи без громадянства, які займають посади, пов’язані з розробленням та впровадженням результатів комп’ютерного програмування (операційної системи, комп’ютерних програм та їх компонентів, веб-сайтів, онлайн-сервісів) та криптографічних засобів захисту інформації **в юридичних особах**, що провадять діяльність із комп’ютерного програмування як основний вид економічної діяльності за Національним класифікатором видів економічної діяльності.

Отже, Законом України „Про зайнятість населення” встановлено обмеження стосовно залучення іноземних ІТ-професіоналів фізичними особами–підприємцями.

*Дотримання строків подання копії укладеного трудового договору (контракту) з іноземним найманим працівником.*

Непоодинокі випадки подання роботодавцем копії укладеного трудового договору (контракту) з іноземним найманим працівником  
з порушенням строків встановлених частиною четвертою статті 427Закону України „Про зайнятість населення”.

Так, відповідно до частини четвертої статті 427Закону України „Про зайнятість населення” роботодавець зобов’язаний укласти з іноземцем чи особою без громадянства трудовий договір (контракт) **не пізніш 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.

У разі неподання роботодавцем у встановлений Законом України „Про зайнятість населення” строк до регіонального центру зайнятості, копії трудового договору (контракту), укладеного з іноземцем або особою без громадянства, регіональний центр зайнятості скасовує виданий дозвіл.

Особливу увагу необхідно звертати на дату укладення трудового договору (контракту), оскільки від відповідної дати йде обрахунок десятиденного строку для подання копії укладеного трудового договору (контракту) до регіонального центру зайнятості.

*Відповідність положень укладеного трудового договору (контракту) з іноземним найманим працівником положенням поданої для отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства копії проекту трудового договору (контракту) з іноземним найманим працівником.*

Окрему увагу необхідно звернути на відповідність копії укладеного трудового договору (контракту), що подається роботодавцем до регіонального центру зайнятості у строк визначений частиною четвертою статті 427Закону України „Про зайнятість населення”, копії проекту трудового договору (контракту), що подавалася для отримання дозволу на застосування праці іноземця чи особи без громадянства.

У разі невідповідності умов трудових відносин викладених у копії укладеного трудового договору (контракту) умовам трудових відносин викладеним у раніше поданій до регіонального центру зайнятості копії проекту трудового договору (контракту) виникають правові підстави для скасування дозволу згідно із пунктом 4 частини другої статті 4210 Закону України „Про зайнятість населення”.

*Сплата коштів за видачу та продовження дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства.*

Відповідно до частини другої статті 424Закону України „Про зайнятість населення” роботодавець вносить плату протягом 10 робочих днів з дня отримання рішення про видачу або продовження дії дозволу, яке надсилається регіональним центром зайнятості, поштою з повідомленням про вручення.

Для ідентифікації зарахованих коштів за видачу дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в реквізитах в призначенні платежу потрібно зазначити інформацію, яка доведена до відома роботодавців у розділі „Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства” на офіційних веб-сайтах регіональних центрів зайнятості.

Так, у графі „Призначення платежу” обов’язково вказувати повне ім’я іноземця та назву роботодавця, рахунок № \_\_\_\_\_\_\_\_ (код платежу – \_\_\_\_\_\_\_\_), МФО банку, Код ЄДРПОУ, Отримувач: відповідний регіональний центр зайнятості (наприклад: Сумський обласний центр зайнятості), Платник: ТОВ „Назва роботодавця”, призначення платежу: за видачу дозволу „ПІБ іноземця” в ТОВ „Назва роботодавця”.