

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 РУССКАЯ ВЕРСИЯ

РОССИЯ



## ИНОСТРАННЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ДЛЯ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ



СТР. 2

АНАЛИЗ:

**Кристиан Тегетхофф**

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКСПЕРТЫ  
ПОЛЬЗУЮТСЯ СПРОСОМ В РОССИИ



СТР. 3

ИНТЕРВЬЮ:

**Кай- Уве Гундерманн**

«В МОСКВЕ ОЧЕНЬ ДРУЖЕСТВЕННАЯ  
К ИНОСТРАНЦАМ СРЕДА»



СТР. 5

АНАЛИЗ:

**Томас Бранд, Марина Акеева**

ИНОСТРАННЫЙ РАБОТНИК  
В РОССИЙСКОЙ КОМПАНИИ

## МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКСПЕРТЫ ПОЛЬЗУЮТСЯ СПРОСОМ В РОССИИ

Начиная с 1990-х годов, тысячи, если не десятки тысяч иностранных менеджеров и специалистов, приехали в Россию для работы в дочерних компаниях международных корпораций. Они занимались созданием компаний, обеспечивали трансфер технологий и внедряли международные стандарты и процедуры.

Вместе с тем, многие российские компании готовы заручиться поддержкой зарубежных экспертов, а также заинтересованы в использовании их знаний.

При этом, как показали беседы с нашими клиентами, мотивы приема на работу экспатов могут быть разными. Можно выделить следующие основные причины для найма иностранных специалистов:

- **Экспаты как носители международных „лучших практик“.** Многим российским компаниям за последние 20 лет удалось осуществить прорыв и выйти на мировые рынки. Прежде всего, компании, чьи акции торгуются на биржах Нью-Йорка, Лондона или Гонконга, были вынуждены привести свои внутренние рабочие процессы в соответствие со стандартами прозрачности и эффективности менеджмента, которые там требовались.
- **Экспаты как посредники на международных площадках.** Там, где российским компаниям приходится тесно сотрудничать с международными партнерами, всегда могут быть интересны зарубежные специалисты. В связи с этим, не только в экспортных отделах российских компаний можно найти иностранцев, которые представляют фирму на международных рынках, но и в подразделениях, которые занимаются развитием международных направлений в бизнесе. Другой важнейшей сферой являются финансы: компании, обладающие глобальной капитальной базой для взаимодействия с банками, кредиторами и инвесторами, зачастую заручаются поддержкой международных экспертов.
- **Опытные менеджеры в составе наблюдательных советов.** Иностранные члены наблюдательных советов вовсе не всегда представляют интересы зарубежных акционеров, но, благодаря их международным перспективам и глобальным связям, высоко ценятся российскими владельцами долей в бизнесе. Они в состоянии также сравнивать местную компанию с участниками рынка в других странах и, исходя из этого, давать рекомендации. На самом деле, в России почти 30 процентов всех членов наблюдательных советов составляют иностранцы, что является достаточно высоким показателем в Европе.
- **Международные эксперты как носители ноу-хау.** Большинство экспатов, приезжающих в настоящее время в Россию, востребованы как специалисты в области высокоточных технологий, производственных процессов или как эксперты в вопросах финансов и регулирования. Современная экономическая ситуация и политика импортозамещения создают благоприятные условия для компаний, которые намерены расширить свои производственные мощности в России. Однако многие при этом достигают предела своих технических возможностей, который они хотят преодолеть посредством привлечения специалистов из определенных областей знаний.



**Кристиан Тегетхофф**

Генеральный директор  
компании CT Executive Search

Опрошенные нами компании довольны своим опытом сотрудничества с международными экспертами, что подтверждают также статьи в настоящем новостном издании. При поиске и рекрутинге международных специалистов компании либо используют собственные деловые связи, либо обращаются в кадровые агентства, которым знакомы особые требования, предъявляемые к таким проектам. Компания CT Executive Search оказывает консультационные услуги как нанимателям, так и специалистам, занятым поиском работы в России.

Для большинства иностранцев, которые интересовались работой в России, результаты оказались положительными. Проблемы, связанные с чужой культурной средой, для большинства из них компенсировались за счет положительных аспектов – примеры тому можно найти в интервью, публикуемых в нашем новостном издании.

## «В МОСКВЕ ОЧЕНЬ ДРУЖЕСТВЕННАЯ К ИНОСТРАНЦАМ СРЕДА»

**Как Вы пришли к мысли работать на российскую компанию в России? Что сподвигло вас взяться за эту работу?**

До того как приехать в Россию, я работал в Accenture, и моя компания искала кандидатуру возглавить проект по управлению цепочкой поставок в «Сибуре». Я руководил аналогичным проектом в Sabic в Саудовской Аравии. Задача в «Сибуре» была интересной – создать в рамках «Сибура» новую организацию, поэтому я принял предложение поработать в России на условиях полной занятости.

После завершения этого проекта «Сибур» искал специалиста, способного решать задачи «непрерывного совершенствования». Достаточно долгое время они подбирали подходящего кандидата, затем предложили этот пост мне. Мне подошел этот вариант, потому что, работая над проектом компании Accenture, я встретил свою нынешнюю жену и хотел остаться в России.

Вот почему я продолжил карьеру в России и работал здесь для «Северстали» и IBM. И сегодня я также тесно связан с Россией в своей консалтинговой работе.

**Чего ожидали от вас в «Сибуре» и почему не предложили эту должность русскому специалисту?**

Русского специалиста с подходящей квалификацией не нашлось. Требования включали целостный подход и понимание менеджмента цепочки поставок с международной точки зрения. Моя задача заключалась в том, чтобы создать систему управления цепочкой поставок как функцию и добиться ее успешного функционирования как внутреннего проекта.

После завершения проекта компания направила меня в Нижний Новгород для начала работы над совместным предприятием «Русвинил».

### ИНТЕРВЬЮ



**Кай- Уве Гундерманн  
(Kai-Uwe Gundermann)**

работает консультантом, главным образом, для немецкой консалтинговой фирмы H & Z. Основное внимание уделяется управлению цепочками поставок и цифровым решениям. Консалтинговая деятельность в Москве ориентирована на клиентов в химическом и нефтегазовом секторах.

До этого г-н Гундерманн работал начальником управления цепочками поставок в Северстали, а также и Директором по цепочке поставок компании «Русвинил», совместного предприятия российской химической компании «Сибур» и бельгийской Solvay. До этого немецкий специалист возглавлял подразделение по непрерывному совершенствованию в «Сибуре».

Г-н Гундерманн также получил многолетний опыт консультирования в компаниях IBM и Accenture.

## **Отличается ли работа на российскую компанию от работы на европейского работодателя?**

С моей точки зрения, в российских компаниях свои, отличающиеся процессы принятия решений; стиль управления напоминает смесь американского и советского подходов и основан на эмоциях. Можно стимулировать людей делать что-то, только если твое решение не создает им неудобств. В Европе решения оспариваются в гораздо меньшей степени, а в России же необходимо убедить людей, иначе возникнет «итальянская забастовка».

Внутренняя политика очень важна. Ты можешь достичь своих целей, только если у тебя есть связи внутри компании. Конечно, можно просто отдать приказ по принципу «сверху вниз», но это работает недолго и только с менее значимыми решениями.

Для русских очень значимы доход и бонусы. Если человек может увеличить свои бонусы, приняв какое-то решение, то он примет это решение. В целом люди лояльны к работодателю, однако, если у них нет возможности развиваться, они быстро уходят. Для сравнения – в Германии, начиная работать, люди не помышляют о смене места работы в течение ближайших 20 лет.

Коммуникация в России сложнее, чем в Германии. Нужно убеждать каждого лично, совершенно недостаточно добиться согласия только начальников. Вот почему матричная организация в России не работает. Кто-то должен быть боссом и принимать решения. Явления, подобного синдрому выгорания, в России не существует. Люди прилагают значительно больше усилий для достижения оптимального баланса между работой и жизнью. Рабочие стрессы не переносятся в личную жизнь. Благодаря семье русские очень хорошо умеют снижать уровень стресса. Иногда на работе приходится довольно громко кричать, это снимает напряжение и потом все продолжают работать как обычно.

## **Какие качества особенно важны для иностранца, желающего успешно работать в России?**

Нужно говорить по-русски. Когда я начинал работать, все участники проекта говорили по-английски, потому что проект реализовывался на уровне правления. Рядовой персонал не говорит по-английски. В России очень важно общение, поэтому ты должен быть способен говорить по-русски. Возможно, не идеально, но, по крайней мере, уверенно.

Ты должен быть открытым человеком и совершенно определенно не консерватором. Существуют типичные русские решения, которые не всегда понятны европейцу. Но когда проведешь здесь больше времени, начинаешь понимать, что они действительно работают. Чтобы стать успешным в России, нужно быть открытым и узнавать своих коллег за рамками рабочих вопросов, нужно устанавливать личные контакты.

Так называемая «русская душа» не сильно отличается от немецкой – в любом случае русские гораздо ближе нам, чем например, китайцы или арабы. Тактика ведения переговоров русскими очень сильно напоминает итальянскую.

## **Насколько удобны для проживания Москва и Нижний Новгород?**

Моя жизнь была сосредоточена в Москве, но в Нижнем Новгороде у меня тоже была квартира, где я жил три дня в неделю.

В Москве тебе везде рады, там очень дружелюбная к иностранцам среда. Поскольку я живу в центре, я часто не представляю масштабы города. Московское движение и возможности напоминают мне Лондон. Здесь, как и в Лондоне, очень дорого жить. Москва обычный космополитичный город, но не следует ожидать, что в каждом ресторане официанты будут говорить по-английски.

Нижний Новгород расположен на Волге и Оке, это город с красивой архитектурой. В нем более миллиона жителей, но ни одного отеля высшей категории, хотя сюда приезжает большое число иностранцев, так как в городе сосредоточено много предприятий. Здесь есть хорошие рестораны, но все равно город можно назвать провинциальным.

## ИНОСТРАННЫЙ РАБОТНИК В РОССИЙСКОЙ КОМПАНИИ

В 2016 г. Россия заняла третье место в мире по количеству приезжих граждан согласно международной организации по миграции. Зачастую работодатели предпочитают заключать трудовые договоры с иностранцами. Причины могут быть разными - экономическая выгода, отсутствие на рынке иной квалифицированной рабочей силы и пр.

Порядок оформления на работу иностранного работника значительно отличается от процедуры трудоустройства соотечественников. Для компаний, нанимающих иностранных работников, крайне важно соблюдать многочисленные требования и тонкости трудового и миграционного законодательства. На кону – большая административная ответственность и серьезные финансовые риски. Так, например, за неправильное заполнение формы уведомления о заключении трудового договора с иностранным работником компании может грозить штраф до 1.000.000 рублей.

### I. Оформление разрешения на работу

Процедура оформления разрешительных документов зависит от квалификации работника. Получать нужно либо обычное разрешение, либо разрешение на работу в качестве высококвалифицированного специалиста. Высококвалифицированный специалист (ВКС) – это иностранный гражданин с соответствующим уровнем образования и опытом работы. При этом опыт и образование оценивает сам работодатель. Основное условие, по которому привлекается иностранец в качестве ВКС – уровень заработной платы. Она должна быть не менее 167.000 рублей за календарный месяц. Оформить на работу ВКС значительно проще, чем обычного специалиста. Так, чтобы получить обычное разрешение на работу, работодатель должен запросить:

- квоту в Департаменте труда и социальной защиты населения, чтобы принять на работу определенное число иностранных сотрудников на определенные должности. Для формирования заявки о потребности в иностранной рабочей силе для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест на каждый следующий календарный год следует использовать автоматизированный информационный комплекс АИК «Миграционные квоты» ([www.migrakvota.gov.ru](http://www.migrakvota.gov.ru));
- целесообразность привлечения иностранной рабочей силы в территориальном Центре занятости населения. Сведения о потребности подаются не позднее, чем за 30 дней до обращения в ГУВМ МВД России. В 30 дней территориальный орган ЦЗН мо-

### АНАЛИЗ



**Томас Бранд**

управляющий партнер компании «Бранд и партнеры», Москва



**Марина Акеева**

юрист компании «Бранд и партнеры», Москва

жет направлять безработных российских граждан на собеседование по заявленной вакансии;

- разрешение на привлечение и использование иностранных работников в территориальных отделах по вопросам миграции ГУВМ МВД.
- сертификат у работника о том, что он владеет русским языком, знает историю и основы законодательства России. Сертификат выдается на пять лет образовательными организациями. Их перечень утверждается Минобрнауки России.

Для ВКС ничего из вышеперечисленного не требуется. Максимальный срок действия обычного разрешения на работу - 1 год. Максимальный срок действия разрешения для ВКС – 3 года. Разрешение на работу для ВКС оформляется в течение 14 рабочих дней и выдается лично в руки иностранному работнику при предъявлении паспорта.

Ответственность: если компания привлечет иностранного гражданина без разрешения на работу, то понесет наказание в виде штрафа от 250.000 до 800.000 рублей либо административного приостановления деятельности на срок от 14 до 90 суток

## II. Заключение трудового договора

Наличие заключенного трудового договора с иностранным гражданином является необходимым условием для получения разрешения на работу.

Трудовой договор с иностранцем должен содержать пункты, которые не нужны для договора с российским гражданином. Укажите в соглашении, кроме обязательных сведений, следующее:

- **дополнительные сведения.** Это сведения о разрешении на работу/ разрешении на временное проживание/виде на жительство. Заключить трудовой договор с ВКС нужно перед тем, как работник будет получать разрешение на работу. Значит, заранее внести в соглашение сведения о разрешении на работу не получится. В этой ситуации поможет отдельный пункт в трудовом договоре с пропусками. Заполните их после получения разрешения на работу. Если работнику продлили разрешение на работу, либо он получил новое разрешение, также укажите об этом в договоре.

### Пример формулировки

В соответствии с требованиями статьи 372.2 Трудового кодекса Российской Федерации и порядке, предусмотренном частью 3 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, Стороны обязуются вносить актуальные данные о разрешении на работу Работника в Трудовой договор:

№	Серия, номер разрешения на работу	Дата получения	Срок действия	Орган, выдавший разрешение на работу
1				
2				
3				
4				

- **реквизиты договора (полиса)** добровольного медицинского страхования либо заключённого Работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении работнику платных медицинских услуг. При этом соответствующий полис или договор должен быть заключен на срок действия разрешения на работу.
- **язык договора.** Несмотря на то, что законодательством не предусмотрена обязанность заключать трудовые договоры с иностранными работниками на понятном иностранцу языке, для соблюдения баланса интересов сторон рекомендуется составлять трудовой договор для иностранца на двух языках. Впоследствии работник не сможет упрекнуть работодателя в том, что условия договора ему не были понятны.
- **срок договора.** По общему правилу трудовой договор с иностранным гражданином заключается на неопределённый срок. Если работодатель заключит срочный договор без оснований, которые предусмотрены статьей 59 ТК РФ, он нарушит закон. Если нет оснований для продления срока разрешения на работу, аннулируется разрешение на работу, либо истекает срок его действия, трудовой договор с иностранцем прекращается
- **дата начала работы.** Дата зависит от получения разрешения на работу. Миграционные органы зачастую не соблюдают предусмотренные регламентами сроки по оформлению разрешительных документов. Поэтому оговорите в договоре с иностранным гражданином, что трудовая деятельность начнется не ранее получения разрешения на работу.
- **заработная плата.** Заработная плата ВКС должна быть не менее 1 67.000 рублей в месяц.

**Ответственность:** если сведений о полисе, дате начала работы или сроке не будет в трудовом договоре с иностранным гражданином, компанию могут привлечь к административной ответственности с максимальным штрафом до 50.000 рублей

### III. Уведомления ГУВМ МВД

Многие работодатели при получении разрешения на работу забывают об обязанности уведомить миграционный орган.

Работодатель обязан информировать ГУВМ МВД:

1. о заключении/расторжении трудового договора с иностранными гражданами в течение **трех рабочих дней** с даты заключения/ расторжения трудового договора;
2. о выплате ВКС заработной платы – **ежеквартально**

Штраф за неуведомление или нарушения порядка уведомления очень серьезный - до 1 миллиона рублей.

При направлении уведомлений Почтой России крайне Работодателю крайне важно сохранять все подтверждающие отправку уведомления документы: почтовую квитанцию, опись, уведомление о вручении. К сожалению, на практике зачастую возникают ситуации, что при почтовом отправлении информация об уведомления не вносилась сотрудниками ГУВМ МВД в их базу и компания могут привлечь к ответственности.

Самым безопасным способом подачи уведомлений остается их непосредственная подача в миграционные органы, при которой сотрудник ГУВМ МВД проставляет штамп о приеме уведомления и запись о подаче уведомления вносится в журнал.

#### IV. Командировки

В отличие от российских работников для иностранных работников законодательством предусмотрены ограничения по срокам командировок.

Категория работника	Место командировки	Требование к должности (профессии)	Срок командировки
Иностранный гражданин, временно пребывающий в России (как в визовом порядке, так и в безвизовом) и осуществляющий трудовую деятельность на основании разрешения на работу	За пределами субъекта РФ, на территории которого выдано разрешение на работу	Должность (профессия) работника включена в Перечень профессий и должностей, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 28.07.2010 N 564н	Не более 10 календарных дней в течение периода действия разрешения на работу (пп. «а» п. 1 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития России от 28.07.2010 N 564н)
Иностранный гражданин, временно проживающий на территории РФ	За пределами субъекта РФ, на территории которого работнику разрешено временное проживание	Должность (профессия) работника включена в Перечень профессий и должностей, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 28.07.2010 N 564н	Не более 40 календарных дней в течение 12 календарных месяцев (пп. «а» п. 2 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития России от 28.07.2010 N 564н)
Высококвалифицированный иностранный специалист	За пределами субъекта РФ, на территории которого выдано разрешение на работу		Непрерывно не более 30 календарных дней в год в течение периода действия разрешения на работу (пп. «а» п. 3 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития России от 28.07.2010 N 564н)

В случае нарушения работнику грозит штраф до 5.000 рублей с административным выдворением или без такого, а в Московском и Петербургском регионе до 7.000 рублей с обязательным административным выдворением. При этом суды не считают правонарушение малозначительным, если работа осуществлялась в двух граничащих субъектах, например в Москве и Московской области.

#### V. Миграционный учет

Зачастую многие компании регистрируют (ставят на миграционный учет) своих иностранных работников по юридическому адресу организации. Законодательство это не запрещает, однако Работодатель в этом случае будет выступать приглашающей стороной и нести все соответствующие риски. Ответственность за нарушение порядка постановки на миграционный учет весьма существенна: до 500.000 рублей.



Общий срок для постановки на миграционный учет – 7 дней, для ВКС предусмотрено исключение – освобождение от постановки на миграционный учет при пребывании не более 90 дней.

Однако в связи с проведением футбольных соревнований Указом Президента РФ № 202 от 09 мая 2017 года срок постановки на миграционный учет был сокращен. Новые правила будут действовать в 11 городах России во время проведения Чемпионата мира по футболу с 25 мая по 25 июля 2018 года и распространяться также на ВКС. Срок для подачи уведомлений будет составлять трое суток.

#### VI. Сопровождающие члены семьи ВКС

Одним из преимуществ оформления разрешения на работу ВКС для иностранного гражданина является возможность привезти с собой сопровождающих членов семьи на время работы в России. К сопровождающим членам семьи ВКС относятся супруги, дети и их супруги, родители и их супруги, внуки, бабушки и дедушки. Сопровождающий член семьи ВКС въезжает в Российскую Федерацию на основании многократной рабочей визы, которая выдается на срок действия трудового договора ВКС.

Приглашающей стороной для членов семьи ВКС может выступать как сам высококвалифицированный специалист, так и его работодатель. Как правило, приглашения на визу для членов семьи ВКС оформляются от имени работодателя, чтобы не усложнять процесс. Сопровождающие члены семьи ВКС должны иметь действующий на территории Российской Федерации договор (полис) медицинского страхования.

Еще одним льготным условием для родственников ВКС, въехавших с ним в Россию, является возможность работать и учиться в России. Наличие многократной рабочей визы не дает права сопровождающим членам семьи ВКС работать на территории РФ. Если сопровождающий член семьи ВКС хочет осуществлять трудовую деятельность в России, для этого потребуется оформить разрешение на работу. При оформлении разрешения на работу сопровождающим членам семьи ВКС предусмотрены льготы. Разрешение на работу выдается без учета квоты на привлечение иностранной рабочей силы, работодателю не требуется получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников, членам семьи ВКС не требуется выплачивать заработную плату в размере 167 000 рублей в месяц.

#### VII. Налогообложение и взносы для ВКС

Согласно общему правилу, общая ставка налога НДФЛ для иностранных сотрудников, составляет:

- в случае нахождения на территории РФ, суммарно 183 календарных дня и более в течение 12 следующих подряд месяцев, ставка налога НДФЛ составляет 13% от полученного дохода (183 дня  $\geq$  13%);
- в случае нахождения на территории РФ, суммарно менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев, ставка налога составляет 30% от полученного дохода (183 дня  $\leq$  30%).

Доходы от трудовой деятельности в РФ ВКС облагаются налогом на доход физического лица (НДФЛ) со ставкой 13%, вне зависимости от достижения им статуса налогового

резидента. Тем не менее, указанная ставка налога в 13% имеет отношение только к заработной плате иностранного сотрудника.

Зачастую, трудовой договор сотрудника ВКС предусматривает и дополнительные выплаты и компенсации, которые не связаны с прямым исполнением трудовых функций. Самыми распространенными являются:

- ежемесячная компенсация затрат на аренду жилья;
- единовременная компенсация на обустройство при переезде в РФ;
- компенсация обучения языку принимающей стороны;
- компенсация стоимости авиабилетов на возвращение в родную страну на время отпуска;
- компенсация стоимости оформления документов членов семьи сотрудника на пребывание в РФ.

В этом случае вышеперечисленные выплаты подлежат, вплоть до достижения сотрудником ВКС статуса налогового резидента РФ, налогообложению со ставкой НДФЛ 30%.

Важно также помнить, что некоторые расходы, в случае отсутствия корректно оформленных подтверждающих документов, или при наличии выплат, превышающих нормы, установленные российским законодательством (к примеру, увеличенный размер суточных при нахождении в командировке), также признаются доходом сотрудника и облагаются НДФЛ.

Высококвалифицированные иностранные работники, временно пребывающие в РФ и работающие по трудовым договорам в РФ, не подлежат обязательному пенсионному страхованию, то есть выплата им вознаграждения не облагается взносами в ПФР.

ВКС не подлежат обязательному медицинскому страхованию в РФ. Поэтому суммы выплат по трудовому договору в пользу такого работника обложению страховыми взносами в ФОМС не облагаются.

ВКС подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством только в том случае, если они имеют статус постоянно или временно проживающих на территории РФ. Лица, имеющие статус временно пребывающих, такому страхованию не подлежат.

Объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения, выплачиваемые страхователями в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений.

Таким образом, ВКС подлежит страхованию от травматизма на общих основаниях. Следовательно, на вознаграждение, выплачиваемое ему в рамках трудовых отношений, начисляются страховые взносы «на травматизм»

## VIII. Запрет на въезд

Иностранному работнику может быть не разрешен въезд в Россию, если он неоднократно (два и более раза) привлекался к административной ответственности в течение 3 лет. Данное правило распространяется на все без исключения административные правонарушения и даже относящиеся к правилам дорожного движения без учета их тяжести и опасности. Перешел иностранец дорогу в неполюженном месте, и вот уже основание для отсчета первого из двух допустимых правонарушений.

Нарушение Правил дорожного движения - самые распространенные виды правонарушений. Иностранцы также не застрахованы от них: неправильная парковка, переход в неположенном месте, превышение скорости – то, что для обычных граждан оборачивается незначительным штрафом, для иностранного работника может стать «желтой карточкой» для дальнейшего пребывания в России.

Во многих крупных компаниях с иностранным топ-менеджментом запрещены рабочие поездки иностранными работниками на личном автомобиле, дабы избежать штрафов за нарушение ПДД. Иностранному работнику либо возмещаются расходы на такси, либо предоставляется корпоративный автомобиль, зарегистрированный на Работодателя.

---



## EXECUTIVE SEARCH

### ЭКСПЕРТЫ ПО ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ И ПРИВЛЕЧЕНИЮ ЭКСПЕРТОВ

CT Executive специализируется на выводе российских компаний на международные рынки. Наша профессиональная экспертиза - это анализ продуктовых линеек и их адаптация под потребности глобальной экономики. На втором этапе мы помогаем вывести продукт на рынок, привлекая дистрибьюторов и организуя офисы продаж на целевых рынках. Наши консультанты также помогают организовать сервисное обслуживание продукта за границей.

Мы опираемся на нашу команду аналитиков в Москве и международную сеть консультантов. Она охватывает как европейских технических и финансовых экспертов, так и профессионалов в сфере продаж и юриспруденции в таких странах как ОАЭ, Иран, Индия, Китай и Сингапур.

CT Executive обладает сетью опытных экспертов для решения технических вопросов, повышения качества продукции в соответствии с международными стандартами и совершенствования внутренних процессов. Наши эксперты также могут обеспечить доступ к международному капиталу и помочь компаниям повысить свою привлекательность для местных и международных инвесторов.

