

РУССКАЯ ВЕРСИЯ (ПЕРЕВОД) / RUSSIAN VERSION (TRANSLATION)

ПОДРОБНЫЙ ОТЧЁТ О ПРОЕКТЕ (DPR)

RUSINDICA: ИНДИЙСКО-РОССИЙСКАЯ ПРОГРАММА «КАДРОВЫЙ МОСТ»

Двусторонний, совместно управляемый канал трудовой мобильности между индийскими учреждениями профессионального образования и российскими работодателями, основанный на проверке и подготовке кадров

Организация-заявитель: Rajgriha Consulting Private Limited

Юридический адрес: A-38/4, G. No.-8, West Vinod Nagar, Shahdara, Delhi – 110032

CIN: U70200DL2025PTC451198

PAN: AAOCR8008C

TAN: DELR52798E

GSTIN: 07AAOCR8008C1ZD

Дата регистрации: 3 июля 2025 г.

Директора / учредители (имя, DIN, квалификация, опыт): RAVI, директор (руководитель организации) — моб.: +91 96432 46380, эл. почта: ravi@rajgrihaconsulting.com; Rahul Singh Thakur, директор — моб.: +91 98998 24061, эл. почта: rahul@rajgrihaconsulting.com

Дата подготовки: 26 сентября 2026 г.



Краткое резюме (русский перевод)

Индийско-российская программа «Кадровый мост». RUSINDICA при поддержке Rajgriha Consulting Private Limited, Нью-Дели

Предпосылки

- Индийско-российское соглашение о трудовой мобильности, заключённое в декабре 2025 года, создаёт правовую основу для привлечения квалифицированных работников из Индии.
- По имеющимся сообщениям, спрос значителен: в 2025 году гражданам Индии было выдано около 56 500 разрешений. Эти данные подлежат подтверждению по первичным российским источникам.
- Неформальный рынок найма в Индии связан с рисками мошенничества, деятельности нелегальных агентов и небезопасного трудоустройства.

Предложение

- Канал взаимодействия между индийскими учреждениями и российскими работодателями, основанный на проверке, подготовке и совместном управлении.
- Спрос формируется исключительно со стороны конкретных, проверенных российских работодателей.
- Кандидаты привлекаются непосредственно из ITI, политехнических учебных заведений и колледжей, проходят проверку и обучение русскому языку, культуре и безопасности на рабочем месте.
- Сертификация проводится совместно Rajgriha и назначенным российским органом.

Управление

- Двусторонняя совместная рабочая группа принимает решения о любом расширении программы за пределы пилотного проекта.
- Независимый совет по этике и рассмотрению жалоб рассматривает обращения и вопросы исключения работодателей.

Запросы к российской стороне

- Признание программы одобренным каналом реализации в рамках Соглашения.
- Назначение представителя в совместную рабочую группу.
- Назначение сертифицирующего органа.
- Принципиальное одобрение пилотного проекта для 30–50 кандидатов с участием российского наблюдателя.

Масштаб

- Целевые показатели намеренно умеренные: 150, 600 и 1 500 кандидатов за три года соответственно, что к третьему году составляет около 2% заявленной квоты.
- Расширение зависит от результатов пилотного проекта.

Заключение

- Программа направлена на создание безопасного и законного пути трудоустройства для работников и обеспечение российских работодателей подготовленными кадрами.
- Организация-заявитель приветствует рекомендации компетентных российских органов.

Содержание

1. Резюме и заявление о запрашиваемых решениях
2. Предпосылки и обоснование проекта
3. Профили организации-заявителя, российского работодателя/партнёра и образовательных учреждений
4. Цели, охват и ожидаемые результаты
5. Управленческая и институциональная структура
6. Правовая и нормативная база (Индия и Россия)
7. Анализ рынка: спрос, предложение и существующая система агентств
8. Сквозной рабочий процесс: пошаговое описание
9. Официальный запрос к утверждающему органу Российской Федерации
10. Поэтапный план реализации
11. Кампания по предупреждению мошенничества и продвижению бренда
12. CRM и технологическая платформа
13. Система проверки (Шлюз 1)
14. Обучение, совместная сертификация и аккредитация (Шлюз 2)
15. Защита работников и этические гарантии
16. График реализации
17. Пилотный проект и критерии успеха
18. Ключевые показатели эффективности, мониторинг и социальный эффект
19. Необходимая информация и приложения

1. Резюме и заявление о запрашиваемых решениях

Россия сталкивается со структурным дефицитом рабочей силы, обусловленным демографическим спадом и оттоком трудоспособного населения, и определила Индию как приоритетный источник квалифицированных и полуквалифицированных работников. В декабре 2025 года правительства двух стран подписали соглашение о трудовой мобильности, создавшее правовую основу для привлечения индийских работников на российский рынок. Согласно опубликованным данным, планируемая квота на 2026 год составляет свыше 70 000 индийских работников; при этом данные МВД России показывают, что в 2025 году гражданам Индии было выдано около 56 500 разрешений на работу против примерно 36 200 в 2024 году.

В то же время индийский сектор трудоустройства за рубежом страдает от деятельности нелегальных субагентов, мошенничества с авансовыми платежами, поддельных предложений работы и документально подтверждённых случаев обманного вовлечения индийцев в небезопасную или негражданскую деятельность в российском контексте. У кандидатов из ITI, колледжей среднего профессионального и высшего образования нет надёжного, сквозного, совместно управляемого канала по принципу «единого окна».

Rajgriha Consulting Private Limited предлагает индийско-российскую программу «Кадровый мост» — RUSINDICA: лицензированный, прозрачный, технологичный и совместно управляемый канал, который (1) определяет спрос конкретных проверенных российских работодателей, (2) привлекает кандидатов непосредственно из индийских учебных заведений, (3) проверяет каждого кандидата, (4) обучает кандидатов и сертифицирует их совместно с назначенным российским органом, (5) организует отбор работодателями, выдачу предложений, оформление виз и выезд под надзором двусторонней совместной рабочей группы и (6) обеспечивает сопровождение после прибытия через независимый механизм рассмотрения жалоб.

1.1 Решения, запрашиваемые у российской стороны в рамках данного DPR

- Признание RUSINDICA одобренным частным каналом реализации, действующим в рамках соглашения о трудовой мобильности от декабря 2025 года.
- Назначение компетентным российским органом (предлагается: Министерство труда и социальной защиты либо определённый им региональный/отраслевой орган) представителя для участия в двусторонней совместной рабочей группе, описанной в разделе 5.
- Назначение российского сертифицирующего органа или аккредитованного учреждения (предлагается: Россотрудничество, языковой центр российского университета-партнёра либо признанный Минтрудом орган оценки) для совместного формирования Комитета по совместной сертификации, описанного в разделе 14, чтобы сертификаты работников с самого начала признавались российской стороной, а не оставались лишь перспективной целью.
- Принципиальное разрешение на проведение определённого пилотного набора (раздел 17) с участием конкретных российских работодателей, при соблюдении стандартных процедур квотирования и выдачи разрешений на работу и с приглашением российского государственного наблюдателя на независимую оценку пилотного проекта.

Запросы к индийской стороне: регистрация в качестве агента по найму (RA) у Генерального защитника эмигрантов (PGE, МИД Индии); содействие NSDC и региональных миссий развития

навыков в привлечении учебных заведений; при наличии возможностей — рассмотрение софинансирования по применимым программам профессиональной подготовки или содействия миграции.

1.2 Выгоды для каждой стороны

Сторона	Получаемые выгоды
Россия	Поток предварительно проверенных, обученных работников с языковой подготовкой; совместно управляемый стандарт сертификации вместо сертификатов, выдаваемых частной организацией единолично; встроенные гарантии против торговли людьми и злоупотреблений; официальный канал рассмотрения жалоб, снижающий неформальную/небезопасную миграцию и связанные с ней репутационные и социальные издержки.
Индия	Более безопасная лицензированная альтернатива существующему нерегулируемому рынку агентов; квалифицированная занятость и обучение выпускников ИТ, колледжей среднего профессионального и высшего образования; денежные переводы; формализованный двусторонний канал сотрудничества в области кадров, соответствующий соглашению от декабря 2025 года.

1.3 Основные параметры

Параметр	Сведения
Проект	RUSINDICA — совместно управляемый канал трудовой мобильности, обучения и сертификации
Организация-заявитель (Индия)	Rajgriha Consulting Private Limited
Работодатели-контрагенты	Конкретные проверенные российские работодатели; кандидаты не привлекаются и не обучаются под непроверенные вакансии
Сертифицирующий орган	Комитет по совместной сертификации RUSINDICA и российского органа (раздел 14), а не сертификат только от RUSINDICA
Органы управления	Двусторонняя совместная рабочая группа; независимый совет по этике и рассмотрению жалоб
Операционная модель	Модель с минимальными капитальными активами, основанная на процессах и CRM; реализация через учреждения-партнёры, подрядчиков и конкретные российские промышленные предприятия.
Целевые показатели трудоустройства	1-й год: 150; 2-й год: 600; 3-й год: 1 500 кандидатов (пилотный набор из 30–50 человек предшествует расширению в 1-м году — см. раздел 17)
Безубыточность	Ориентировочная операционная безубыточность: 2-й год, около 410 трудоустройств в год; до подачи требуется подтверждение расчётной финансовой моделью.

2. Предпосылки и обоснование проекта

2.1 Спрос со стороны России — контекст

По сообщениям международных СМИ со ссылкой на российские официальные источники, дефицит рабочей силы в России в 2024 году оценивался примерно в 2,2 млн человек, при почти рекордно низкой безработице (около 2,1% в конце 2025 года). Сообщалось, что Минтруд предложил квоту на привлечение иностранных работников на 2026 год в размере 279 000 человек, примерно на 20% выше уровня 2025 года, причём около 92% предназначалось для квалифицированных работников промышленных предприятий и крупных инфраструктурных проектов. В 2025 году граждане Индии получили около 56 500 российских разрешений на работу против примерно 36 200 в 2024 году. Индийско-российское соглашение о трудовой мобильности от декабря 2025 года создаёт правовую основу для систематического найма; комментарии указывают на поэтапный подход через пилотные программы.

Эти цифры взяты из сообщений международных СМИ о заявлениях российских органов власти (Moscow Times, РИА Новости, DW, UNITED24 Media) и до окончательной подготовки DPR к подаче должны быть заменены данными первичных публикаций Минтруда и МВД России либо сверены с ними. Это наиболее важная из оставшихся задач по обеспечению качества данных перед подачей.

2.2 Отраслевой спрос и спрос работодателей — привязка к конкретным работодателям

Вместо опоры исключительно на общенациональные показатели данная редакция обосновывает спрос потребностями конкретных российских работодателей. По сообщениям, индийских работников нанимают в строительстве, обрабатывающей промышленности, пищевой промышленности, сельском хозяйстве, дорожном обслуживании и санитарно-коммунальных работах. Актуальны квалифицированные рабочие специальности (сварка, механическая обработка, электромонтаж, обслуживание механического оборудования), а для более квалифицированных должностей — также ИТ и инженерия. Пилотный набор (раздел 17) будет формироваться исключительно на основании подписанных форм заявок конкретных работодателей (Приложение А), а не примерных отраслевых данных.

2.3 Предложение рабочей силы из Индии

Ежегодно в Индии выпускается значительное число учащихся ITI, политехнических учебных заведений и вузов; многие из них сталкиваются с неполной занятостью и заинтересованы в работе за рубежом. ITI и политехнические учреждения имеют целевые показатели трудоустройства, но располагают немногими надёжными зарубежными каналами, а их учащиеся часто становятся мишенью мошеннических агентов.

2.4 Проблемы, решаемые проектом

Несоответствие спроса и предложения связано не только с численностью, но и с доверием, проверкой и подготовкой. Работодателям нужны проверенные, обученные и языково подготовленные работники; кандидатам — безопасный и прозрачный путь с понятными расходами; обоим правительствам — совместно управляемый канал вместо частной системы самосертификации. RUSINDICA задумана как подотчётный посредник под совместным надзором, устраняющий все три разрыва.

2.5 Ключевые данные

Показатель	Значение	Источник / дата
Разрешения на работу, выданные гражданам Индии в России	Около 36 200 (2024) → около 56 500 (2025)	Данные МВД России, приведённые Moscow Times, январь 2026 г. — ТРЕБУЕТСЯ ПРОВЕРКА по первичному источнику МВД
Предлагаемая квота на иностранных работников на 2026 год	279 000 (примерно на 20% выше 2025 года); около 92% — для квалифицированных работников	Минтруд России через Moscow Times, январь 2026 г. — ТРЕБУЕТСЯ ПРОВЕРКА
Квота на 2025 год для стран с визовым режимом	Около 235 000, из них около 71 800 — для граждан Индии	UNITED24 Media, декабрь 2025 г. — ТРЕБУЕТСЯ ПРОВЕРКА
Планируемое число индийских работников в 2026 году	Квота по соглашению — свыше 70 000; официальная оценка — не менее 40 000 прибытий	РИА Новости / названное российское должностное лицо, январь 2026 г. — ТРЕБУЕТСЯ ПРОВЕРКА
Индийцы, уже работающие в России	70 000–80 000 к концу 2025 года	Посол Индии в России, цитата за январь 2026 г.
Дефицит рабочей силы в России	Около 2,2 млн работников (2024); безработица около 2,1% (ноябрь 2025)	Официальные данные, приведённые DW / Moscow Times — ТРЕБУЕТСЯ ПРОВЕРКА
Индия — законопроект о зарубежной мобильности	Проект закона о зарубежной мобильности 2025 года предусматривает центральный реестр эмигрантов, штрафы до ₹2 крор за деятельность нелегализованных посредников и обязательное страхование работников категории ECR	Законопроект МИД Индии, октябрь–ноябрь 2025 г. — статус необходимо подтвердить до подачи

3. Профили организации-заявителя, российского работодателя/партнёра и образовательных учреждений

Утверждающий орган должен иметь возможность установить личность каждого контрагента. Раздел подлежит заполнению до подачи; поля с пометкой [подлежит заполнению] намеренно оставлены для заполнения Rajgriha.

3.1 Индийская организация-заявитель

Пункт	Сведения
Наименование организации	RUSINDICA при поддержке Rajgriha Consulting Private Limited
Организационно-правовая форма	Частная компания с ограниченной ответственностью согласно Закону о компаниях 2013 года
Дата / место регистрации	3 июля 2025 г.; Манесар (Центральный регистрационный центр Министерства корпоративных дел)
CIN	U70200DL2025PTC451198
Юридический / фактический адрес	A-38/4, G. No.-8, West Vinod Nagar, Shahdara, Delhi – 110032
PAN	AAOCR8008C
GSTIN	07AAOCR8008C1ZD (свидетельство о регистрации GST, форма GST REG-06)
Директора / учредители	RAVI, директор (руководитель организации) — моб.: +91 96432 46380, эл. почта: ravi@rajgrihaconsulting.com; Rahul Singh Thakur, директор — моб.: +91 98998 24061, эл. почта: rahul@rajgrihaconsulting.com
Номер DIN	RAVI- 10578530
Веб-сайт / эл. почта	www.rajgrihaconsulting.com info@rajgrihaconsulting.com
Номер счёта для удержания и сбора налогов (TAN)	DELR52798E

Уставные цели: учредительный договор должен прямо предусматривать услуги по трудоустройству и найму за рубежом (при наличии лицензии), профессиональную подготовку и сертификацию, карьерное консультирование, содействие проверке документов, иммиграционную и визовую помощь, услуги технологической платформы и культурный обмен. Если действующие цели этого не предусматривают, учредительный договор следует изменить.

3.2 Российские работодатели, операционный партнёр и юридические консультанты

[Заполнить до подачи.] Для каждого работодателя указать юридическое наименование, регистрационные сведения, адрес, уполномоченное контактное лицо, проверенные вакансии и статус подписания письма о намерениях/меморандума; сведения о спросе оформить по Приложению А, предлагаемые условия — по Приложению D. До запуска пилота подтвердить не менее двух проверенных работодателей. Отдельно указать российского операционного партнёра и привлечённых юридических консультантов, их функции, квалификацию и статус договорённостей. Этот шаблон не подтверждает назначение или обязательства какой-либо стороны.

3.3 Индийские учебные заведения — партнёры

[Заполнить до подачи.] Для каждого учебного заведения указать наименование, местонахождение, сведения о признании/аккредитации, уполномоченное контактное лицо, профильные специальности, предполагаемую численность набора и статус подписания письма о намерениях/меморандума. Получить не менее пяти таких документов согласно разделу 19.1; основные условия изложены в Приложении С. Наименования партнёров и их обязательства подлежат подтверждению.

4. Цели, охват и ожидаемые результаты

4.1 Цели

- Создать надёжный, совместно управляемый канал мобильности квалифицированных кадров между Индией и Россией по принципу «единого окна».
- Определить подтверждённый спрос конкретных российских работодателей — специальность, квалификацию, языковые требования и требования безопасности — и преобразовать его в понятные кандидатам критерии соответствия.
- Наладить прямые каналы взаимодействия с ITI, политехническими учреждениями, вузами и органами профессиональной подготовки в целевых штатах.
- Проверить, обучить, совместно сертифицировать и трудоустроить не менее 2 250 кандидатов за три года при нулевой терпимости к мошенничеству и небезопасному трудоустройству.
- Вести процесс на базе CRM с возможностью сквозного аудита как организацией-заявителем, так и независимыми надзорными органами, описанными в разделе 5.
- Завершить определённый пилотный проект с совместной оценкой (раздел 17) до принятия любых обязательств по расширению.

4.2 Охват услуг

Направление услуг	Описание	Кто оплачивает / обеспечивает
Определение спроса и подключение работодателей	Подтверждённые вакансии, критерии соответствия, оплата труда и условия договора — только конкретные работодатели	Работодатель
Регистрация кандидатов и составление профиля навыков	Образование, профессиональные навыки, язык и опыт фиксируются в CRM	Бесплатно для кандидата
Проверка документов и биографических сведений	Личность, образование, трудовой стаж, справка об отсутствии судимости	Кандидат (небольшая плата для возмещения затрат)
Обучение русскому языку, культуре и работе	Уровни А1–А2 (с возможностью В1), безопасность труда, культура, права	Кандидат / учебное заведение / программа поддержки
Совместная сертификация	Сертификация Комитетом по совместной сертификации RUSINDICA и российского органа (раздел 14)	Включено в обучение
Содействие отбору и оформление предложений	Организация собеседований, проверка договоров, содействие выдаче предложений работы	Работодатель / кандидат (в пределах законного лимита)
Визовая и иммиграционная помощь	Подготовка документов, запись в посольство / визовый центр, сопровождение	Кандидат (возмещение затрат)
Поддержка после выезда	Контрольные контакты, рассмотрение жалоб независимым советом по этике и рассмотрению жалоб, мониторинг соблюдения договоров	Включено

5. Управленческая и институциональная структура

5.1 Двусторонняя совместная рабочая группа (СРГ)

Высший надзорный орган под совместным председательством назначенного индийского органа (предлагается: MEA / MSDE) и назначенного российского органа (предлагается: Министерство труда и социальной защиты либо определённый им орган).

- Рассматривает Реестр подтверждённого спроса работодателей и утверждает существенные изменения целевых работодателей, отраслей или регионов.
- Рассматривает результаты пилотного набора (раздел 17.3) и принимает решение о разрешении либо запрете расширения за пределы пилотного проекта.
- Заседает не реже одного раза в квартал в 1-м году и одного раза в полугодие впоследствии; протоколы направляются обоим правительствам.
- Получает ежегодный отчёт о прозрачности (раздел 10, этап 5).

5.2 Независимый совет по этике и рассмотрению жалоб

- Состав: большинство членов назначаются извне — не менее одного представителя, назначенного индийской стороной, одного представителя российской стороны (например, через сертифицирующий орган или посольство) и одного независимого специалиста (судьи в отставке, специалиста по трудовым правам либо аналогичного эксперта).
- Обязательные к исполнению полномочия: разрешение жалоб, принятие решений о внесении работодателей в чёрный список и рассмотрение споров по сертификации, переданных Комитетом по совместной сертификации.
- Получает все жалобы, переданные через круглосуточную горячую линию и систему сопровождения на 7/30/90/180-й день (раздел 8, шаг 10), и сообщает результаты СРГ.
- Публикует ежегодный общедоступный отчёт о прозрачности независимо от собственной отчётности RUSINDICA.

5.3 Комитет по совместной сертификации

Подробно описан в разделе 14. Кратко: сертификация работников проводится совместно RUSINDICA и назначенным российским сертифицирующим органом, а не RUSINDICA единолично. Это непосредственно заменяет прежнюю «многоуровневую, перспективную» модель сертификации обязательным совместным механизмом уже с пилотного этапа.

5.4 Схема управления

Вопрос управления	Ответ	Подробно в разделе
Кто отвечает за проект?	RUSINDICA (организация-заявитель и предполагаемый исполнитель при условии получения необходимых разрешений)	—
Кто утверждает концепцию / расширение проекта?	Двусторонняя совместная рабочая группа	Раздел 5.1
Кто осуществляет повседневную реализацию?	RUSINDICA через конкретных подрядчиков, учебные заведения и российского операционного партнёра	Разделы 8 и 10
Кто сертифицирует работников?	Комитет по совместной сертификации RUSINDICA и российского органа	Раздел 14
Кто рассматривает жалобы и вносит в чёрный список?	Независимый совет по этике и рассмотрению жалоб (решения обязательны к исполнению)	Раздел 5.2
Кто принимает решение о продолжении по итогам пилота?	Двусторонняя совместная рабочая группа	Раздел 17.3

6. Правовая и нормативная база

Этот раздел составляет основу проекта. Все коммерческие действия в рабочем процессе осуществляются в рамках приведённых ниже правил. Это обзор для планирования, а не юридическая консультация; каждый пункт должен быть подтверждён привлечёнными юристами до подачи.

6.1 Индия

Область	Требование / положение	Действия RUSINDICA
Регистрация агента по найму (RA)	Согласно Закону об эмиграции 1983 года и Правилам эмиграции организация, трудоустраивающая индийских работников за рубежом, должна иметь регистрационное свидетельство Генерального защитника эмигрантов (PGE, МИД Индии) при соблюдении требований к минимальной стоимости чистых активов, банковской гарантии/обеспечительному депозиту, юридическому адресу и проверке деловой репутации.	Подать заявление на регистрацию RA до взимания платы с кандидатов или обещаний трудоустройства.
Статус ECR / ECNR	Владельцам паспортов категории Emigration Check Required необходимо разрешение через e-Migrate для стран из установленного перечня; следует подтвердить, включена ли Россия в перечень ECR для соответствующей категории кандидата.	Проверять статус ECR в CRM; при необходимости оформлять разрешение через e-Migrate.
Проект закона о зарубежной мобильности (содействие и благополучие), 2025 г.	Предусматривает Совет по зарубежной мобильности и благополучию, центральный реестр эмигрантов, санкции для нелегализованных посредников и подход с акцентом на межправительственное взаимодействие (G2G); необходимо проверить статус законопроекта и переходные правила для действующих RA.	Отслеживать законопроект; создавать системы, соответствующие обоим возможным режимам.
Предвыездная подготовка / страхование	Предвыездная ориентационная подготовка (PDOT) и страхование эмигрантов входят в индийскую систему регулирования эмиграции.	Включить материалы PDOT в обучение; добавить страхование в контрольный список перед выездом.
Справка об отсутствии судимости	Выдаётся через Passport Seva / региональное паспортное управление.	Кандидат получает PCC; CRM отслеживает срок действия.
Защита данных	Закон о защите цифровых персональных данных 2023 года регулирует согласие, ограничение целей обработки и реагирование на нарушения.	Фиксация согласий, реестр обработки данных, ответственный за защиту данных (DPO), шифрование, политика хранения.
Реклама и защита прав потребителей	Вводящая в заблуждение реклама может повлечь ответственность по Закону о защите прав потребителей 2019 года; при упоминании лиц или компаний применяется законодательство о диффамации.	В информационной кампании не называть лиц и не заявлять о нарушениях без доказательств и юридической проверки.
Корпоративное, налоговое и трудовое регулирование	Закон о компаниях, GST, TDS, нормы Shops & Establishment, PF/ESI для персонала, FEMA, правила иностранных взносов при получении грантов.	Стандартный календарь соблюдения требований и обязательный аудитор.

6.2 Россия

Область	Требование / положение	Действия RUSINDICA
Въезд иностранных работников	Гражданам Индии необходима виза, а большинству работников — разрешение на работу, оформляемое работодателем в рамках ежегодной системы квот.	Подтвердить действующие процедуры у российских юристов; использовать только схему с участием работодателя.
Ежегодная квота	Правительство устанавливает квоту на иностранных работников по регионам и профессиям.	Согласовать определение спроса с профессиями и регионами, подпадающими под квоты.
Действия по прибытии	Миграционный учёт, медицинское освидетельствование и дактилоскопия; требования к знанию языка, истории и законодательства зависят от категории.	Включить эти вопросы в программу обучения; проверять требования по каждой категории.
Разрешения работодателей	Российские работодатели или агентства, привлекающие иностранную рабочую силу, должны иметь необходимые разрешения.	До подключения проверить регистрацию работодателя (ИНН / ОГРН), разрешения и платёжную историю.
Российские организации, обеспечивающие признание квалификаций	Россотрудничество, российские университеты и центры тестирования типа ТРКИ предлагают признанное тестирование по русскому языку и обучение.	Оформить партнёрство для Комитета по совместной сертификации (раздел 14).
Исполнение договора / разрешение споров		В шаблоне трудового договора указать применимое право, место рассмотрения споров и конкретный арбитражный/иной механизм разрешения споров, подтверждённый российскими юристами.
Мобильность работника / смена работодателя	Российские разрешения на работу обычно привязаны к работодателю.	Подтвердить у российских юристов наличие и порядок процедуры смены работодателя и ясно сообщать это кандидатам до выезда.
Защита / локализация данных	Российское законодательство (Федеральный закон № 152-ФЗ) устанавливает требования к локализации персональных данных российских граждан/резидентов.	Подтвердить применимость к данным CRM, обрабатываемым от имени российских работодателей; при необходимости скорректировать архитектуру размещения и обработки данных CRM.
Платежи и санкции	Трансграничные платежи и банковские операции с российскими организациями сталкиваются с трудностями, связанными с санкциями.	Организовать оплату работодателями через соответствующие требованиям каналы; до подписания любого меморандума с работодателем получить консультации по банковским операциям и санкционному комплаенсу.

6.3 План соблюдения нормативных требований

Шаг 1: изменение уставных целей, регистрация Udyam, GST, профессионального налога и торговых/офисных учреждений.

Шаг 2: юридическое заключение по лицензированию RA, структуре платы и законопроекту; подача заявления на регистрационное свидетельство RA через MEA/PGE.

Шаг 3: привлечение российских юристов и операционного партнёра, подготовка их профилей (раздел 3.2); разрешение вопроса о лицензировании найма в России; согласование санкционных вопросов и структуры платежей.

Шаг 4: формирование совместной рабочей группы (раздел 5.1); назначение представителя в Комитет по совместной сертификации (раздел 5.3).

Шаг 5: взаимодействие на государственном уровне в Индии (MEA, MSDE/NSDC, региональные миссии развития навыков) и России (Минтруд, региональные органы, отраслевые объединения, Россотрудничество).

Шаг 6: коммерческая деятельность в отношении кандидатов начинается только после шагов 1–5. До этого материалы носят информационный характер и не содержат обещаний трудоустройства.

7. Анализ рынка

7.1 Спрос со стороны России — примерный перечень отраслей, подлежащий замене данными конкретных работодателей

Отрасль	Примерные специальности / должности	Типовые требования — подлежат подтверждению у каждого конкретного работодателя
Обрабатывающая промышленность и машиностроение	Оператор ЧПУ, слесарь, техник-механик, сварщик, электрик, техник по обслуживанию	ITI / диплом, опыт от 2 лет, чтение чертежей, базовый русский язык, аттестация по безопасности
Строительство и инфраструктура	Каменщик, плотник-опалубщик, арматурщик, машинист крана / тяжёлой техники, руководитель участка	Свидетельство по профессии, опыт, медицинская пригодность
Пищевая промышленность и сельское хозяйство	Оператор оборудования, упаковщик, техник тепличного хозяйства, техник молочного производства	Базовое образование, физическая пригодность, обучение гигиене
Логистика и услуги	Работник склада, водитель погрузчика, персонал гостиничного сектора	Профессиональное разрешение/удостоверение, базовый русский язык
Инженерия, ИТ и здравоохранение (высокая квалификация)	Инженеры, разработчики, медсёстры / техники	Высшее образование, признанные квалификационные документы, более высокий уровень языка

7.2 Предложение со стороны Индии

Целевые учреждения: государственные и частные ITI, политехнические учреждения и колледжи среднего профессионального образования, инженерные колледжи и вузы, центры развития навыков и учебные партнёры NSDC. Первоначальные целевые регионы (подлежат подтверждению данными): Дели NCR, Харьяна, Пенджаб, Уттар-Прадеш, Бихар, Раджастан, Гуджарат, Махараштра и Тамилнад.

7.3 Практика существующих агентств и её недостатки

Типичная практика	Ущерб для кандидата	Меры Rajgriha
Цепочки субагентов, обещающих «гарантированную» работу	Отсутствие подотчётности; кандидат не может установить ответственное лицо	Прямой канал через учебные заведения; назначенный консультант; номер дела в CRM
Крупные авансы, наличные платежи, отсутствие квитанций	Потеря денег; отсутствие возврата	Опубликованные тарифы; цифровые квитанции; оплата по этапам; политика возврата
Расплывчатые или поддельные предложения работы; несоответствующий тип визы	Задержание, депортация, неоплаченный труд	Только подтверждённые работодателем предложения; только рабочая виза; проверка договора
Отсутствие оценки навыков; направление по неподходящей специальности	Отказ по прибытии; задолженность	Отбор в соответствии с критериями пригодности
Отсутствие языковой и культурной подготовки	Проблемы общения, риски безопасности, эксплуатация	Обязательная языковая, культурная и производственная подготовка
Работодатель не проверен	Риск торговли людьми или принудительного вовлечения в конфликт	Проверка работодателя; договорный запрет военной деятельности; совместная проверка с российским сертифицирующим органом
Отсутствие поддержки после прибытия	Работники остаются без помощи	Сопровождение, независимое рассмотрение жалоб, координация с посольством

7.4 Конкуренция и отличительные особенности

Конкуренты делятся на четыре группы: (i) лицензированные RA, ориентированные на страны Персидского залива и добавляющие российское направление; (ii) российские рекрутеры и агентства, работающие в Индии; (iii) неформальные агенты и операторы социальных сетей; (iv) государственные и межправительственные каналы (NSDC, региональные кадровые корпорации, структуры типа OMCL), которые могут получить приоритет по двустороннему соглашению. Отличия RUSINDICA в данной редакции: сквозная интеграция, прозрачность CRM, партнёрство с учебными заведениями, работа исключительно с проверенными работодателями и, особенно, совместное управление и совместная сертификация вместо самосертификации.

8. Сквозной рабочий процесс: пошаговое описание

RUSINDICA действует как совместно управляемый, основанный на процессах мост: каждый шаг имеет определённый метод, результат и контрольную точку; CRM фиксирует каждое решение; сертификация на Шлюзе 2 проводится совместно, а не RUSINDICA единолично. Шаги 3 и 4 выполняются параллельно.

Шаг 1: Создание инфраструктуры

Регистрация организации, лицензирование (RA/PGE), веб-сайт, аккаунты в социальных сетях, начало формирования совместной рабочей группы.

Шаг 2: Исследования и информирование

Изучение действующих агентств, пробелов и схем мошенничества; кампания «Проверь, прежде чем подавать заявку»; юридическая проверка всех публичных заявлений.

Шаг 3: Определение спроса (российская сторона)

Взаимодействие с конкретными российскими работодателями, региональными органами и отраслевыми объединениями; комплексная проверка работодателей; фиксация вакансий и критериев соответствия; Реестр подтверждённого спроса работодателей; подписание меморандума с работодателем.

Шаг 4: Привлечение кандидатов (индийская сторона)

Меморандумы с ITI, колледжами среднего профессионального и высшего образования; регистрационные кампании; обучение консультантов учебных заведений.

Шаг 5: Продвижение бренда и информирование

Веб-сайт, социальные сети, короткие ролики, видео и брошюры, отвечающие на вопрос «кому можно доверять?».

Шаг 6: Подбор через CRM и анализ пробелов

Оценка образования, навыков и языка по критериям работодателя; результат: «Соответствует / Может быть подготовлен / Не соответствует»; формирование плана устранения пробелов.

Шаг 7: Шлюз 1 — Проверка

Проверка личности, справки об отсутствии судимости (PCC), образования и работы. Непрохождение проверки / поддельные документы → отказ.

Шаг 8: Шлюз 2 — Обучение и совместная сертификация

Обучение русскому языку, культуре, работе и безопасности; оценка; сертификат выдаётся Комитетом по совместной сертификации RUSINDICA и российского органа. Результат ниже 70% → одна повторная попытка.

Шаг 9: Шлюз 3 — Отбор и предложение работы

Собеседование с работодателем, профессиональное испытание, предложение работы, проверка договора, включая применимое право и порядок разрешения споров. Кандидат не отобран → возврат в базу CRM.

Шаг 10: Виза, выезд и сопровождение

Разрешение на работу и приглашение, виза, e-Migrate/страхование, выезд, помощь по прибытии, сопровождение на 7/30/90/180-й день; передача жалоб независимому совету по этике и рассмотрению жалоб.

8.1 Данные процесса — воронка кандидатов по годам (примерная, подлежит подтверждению по результатам пилота)

Этап	1-й год	2-й год	3-й год
Зарегистрированы в CRM	1,500	5,000	10,000
Проверены (Шлюз 1)	400 (27%)	1,400 (28%)	3,000 (30%)
Обучены и совместно сертифицированы (Шлюз 2)	300 (75%)	1,000 (71%)	2,200 (73%)
Трудоустроены (Шлюз 3 и виза)	150 (50%)	600 (60%)	1,500 (68%)

Проценты отражают переход с предыдущего этапа. Это плановые прогнозы, а не гарантированные результаты; пилотный проект (раздел 17) будет использован для их подтверждения или пересмотра до расширения в 1-м году.

9. Официальный запрос к утверждающему органу Российской Федерации

RUSINDICA при поддержке Rajgriha Consulting Private Limited уважительно обращается к компетентному российскому органу со следующими просьбами:

- 1. Признать RUSINDICA одобренным частным каналом реализации в рамках соглашения о трудовой мобильности от декабря 2025 года.
- 2. Назначить представителя должностного лица/органа в двустороннюю совместную рабочую группу (раздел 5.1).
- 3. Назначить представителя сертифицирующего органа в Комитет по совместной сертификации (раздел 14).
- 4. Принципиально разрешить проведение определённого пилотного набора из 30-50 кандидатов под потребности конкретных проверенных российских работодателей (раздел 17), включая приглашение российского государственного наблюдателя на независимую оценку пилота.
- 5. Предоставить необходимые процедурные рекомендации по распределению квот, региональным приоритетам и документам, которые орган требует до начала пилота.

RUSINDICA обязуется заполнить разделы 3.1–3.3 (сведения об организации-заявителе, российских партнёрах и учебных заведениях), получить письма о намерениях от работодателей и учебных заведений, указанные в разделе 19.1, и урегулировать нерешённые правовые вопросы из раздела 6.2 до признания данного DPR окончательным документом для принятия решения.

10. Поэтапный план реализации

Этап 0 (месяцы 1-3): Основа

Регистрация организации, изменение учредительного договора, банковские счета, обязательные реестры; юридические заключения; заявление на лицензию RA; веб-сайт, фирменный стиль, первая версия CRM; назначение ответственного за соблюдение требований / DPO.

Этап 0А (месяцы 1-4): Формирование совместного управления

Назначение и утверждение членов СРГ с обеих сторон; назначение членов совета по этике и рассмотрению жалоб; назначение представителя в Комитет по совместной сертификации.

Этап 1 (месяцы 2-6): Исследования и информирование

Структурированное исследование существующих агентств и схем мошенничества; аналитический доклад «Состояние рынка зарубежного найма»; кампания «Проверь, прежде чем подавать заявку».

Этап 2 (месяцы 3-9): Определение спроса в России

Привлечение российских юристов и подтверждение российского операционного партнёра; взаимодействие с Минтрудом России/региональными органами, отраслевыми объединениями, Посольством России, Россотрудничеством; комплект документов для подключения работодателей; цель — 5-8 проверенных работодателей и свыше 300 вакансий по 3-4 специальностям с оформлением подписанных писем о намерениях до подачи.

Этап 3 (месяцы 4-10): Привлечение кандидатов в Индии

Меморандумы с 25 учебными заведениями в 1-м году (цель — свыше 100 к 3-му году); информационные встречи; обучение консультантов; выездные регистрационные мероприятия.

Этап 4 (месяцы 6-12): Пилот

Запуск подбора в CRM; первые проверки Шлюза 1; сквозной пилотный набор из 30-50 кандидатов для конкретных работодателей; независимая оценка пилота под наблюдением СРГ (раздел 17.2-17.3) до любого решения о расширении.

Этап 5 (месяцы 10-24): Расширение и стабилизация

Увеличение наборов (при одобрении СРГ), добавление специальностей и партнёрских центров реализации; служба поддержки после выезда; сеть выпускников; внешний аудит; ежегодный отчёт о прозрачности для СРГ и совета по этике.

11. Кампания по предупреждению мошенничества и продвижению бренда

11.1 Концепция кампании

Элемент	Подход
Основное сообщение	«Работа за рубежом безопасна, когда она законна, проверена, совместно управляется и подготовлена». Акцент — на распознавании безопасных каналов, а не на напаках на конкурентов.
Основные темы материалов	Признаки мошеннических агентов; права трудовых мигрантов; проверка регистрации рекрутера и законности работодателя; реальные расходы на легальную миграцию; истории безопасного трудоустройства; отличия модели совместного управления.
Формат	Короткие ролики, объясняющие видео, инфографика, блоги, ответы на частые вопросы, брошюры, рассылки WhatsApp, вебинары, версии на региональных языках.
Подтверждения надёжности	Регистрационный номер RA; тарифы; контакт для жалоб с направлением в независимый совет по этике и рассмотрению жалоб; перечень проверенных работодателей; знак одобрения Комитета по совместной сертификации.

11.2 Правовые и этические ограничения

- Ни одно лицо или компания не называются «мошенниками» без документальных доказательств, юридической проверки и, где применимо, заключения полиции/суда.
- Не допускается дискредитация лицензированных конкурентов; сравнение проводится только по прозрачности и результатам.
- Все заявления (показатели успеха, зарплаты) подтверждаются; гарантии работы или виз не предоставляются.
- Публичные заявления проверяются до публикации; продвижение услуг по найму начинается только после получения лицензии RA.

12. CRM и технологическая платформа

Облачная платформа с ролевым управлением доступом, порталами кандидатов, работодателей и учебных заведений и внутренней административной консолью; в данной редакции расширена для предоставления доступа к просмотру/аудиту совместной рабочей группе и Комитету по совместной сертификации.

Модуль	Функции
Портал кандидата	Регистрация, профиль, загрузка документов, отслеживание статуса, платёжные квитанции, обращение с жалобой в совет по этике и рассмотрению жалоб
Портал работодателя	Данные проверки, размещение заявок, рассмотрение списка кандидатов, назначение собеседований, обратная связь
Портал учебного заведения	Массовая загрузка данных учащихся, отслеживание групп, отчёты о трудоустройстве, меморандумы
Механизм подбора	Оценка по правилам: специальность, квалификация, опыт, уровень языка, возраст, медицинские показатели, статус ECR; отчёт о пробелах
Модуль проверки	Контрольные списки, процесс проверки, уведомления об истечении сроков
Обучение / LMS	Расписание групп, посещаемость, оценка, выпуск совместных сертификатов с проверкой по QR-коду
Отслеживание виз и выезда	Список документов, запись, статус, поездка, подтверждение прибытия, сопровождение на 30/90/180-й день
Управление	Панели только для просмотра для СРГ и совета по этике и рассмотрению жалоб
Финансы и соблюдение требований	Тарифы, счета, возвраты, журнал аудита, регуляторная отчётность
Аналитика	Конверсия воронки, срок до трудоустройства, удовлетворённость работодателя, жалобы, стоимость одного трудоустройства

Безопасность и конфиденциальность: шифрование при передаче и хранении, ролевой доступ, журналы аудита, многофакторная аутентификация; размещение данных в Индии с явным согласием до передачи данных кандидата российскому работодателю; уведомление о трансграничной передаче; соблюдение Закона DPDP; ежегодная оценка уязвимостей и тестирование на проникновение (VAPT). Применимость российских требований к локализации данных (раздел 6.2) должна быть подтверждена, а архитектура соответствующим образом скорректирована до запуска.

13. Система проверки (Шлюз 1)

Проверка	Метод	Стандарт
Личность	Aadhaar / паспорт / PAN, биометрическая или видеоидентификация KYC, подтверждение адреса	Соответствие данных во всех документах; отсутствие расхождений
Паспорт	Срок действия не менее 18-24 месяцев; статус ECR / ECNR	Действителен, без повреждений
Проверка отсутствия судимости	Справка об отсутствии судимости через Passport Seva; характеристика из учебного заведения	Отсутствие судимости; давность справки в пределах установленного срока
Образование	Прямая проверка в выдавшем документ совете, университете либо NCVT / SCVT	Подтверждено выдавшим органом
Трудовой стаж	Письма об опыте работы, связь с работодателем, сверка с EPF / расчётными листками	Подтверждены заявленные период и должность
Профессиональные навыки	Практическая оценка экспертом, работающим по стандартам NSDC, либо партнёром	Соответствие профессиональному стандарту работодателя
Медицинская пригодность	Предварительное обследование в утверждённой клинике; дополнительные российские медицинские требования после прибытия	Пригоден к заявленной профессии
Проверка работодателя	Регистрация (ИНН/ОГРН), разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, финансовое положение, история жалоб	Статус проверенного работодателя внесён в Реестр подтверждённого спроса работодателей
Заявления	Подписанное согласие, кодекс поведения, подтверждение ознакомления с платой, экстренный контакт	Полный комплект

Любой поддельный документ влечёт окончательный отказ и, при необходимости, уведомление органов власти. Решения по проверке фиксируются в CRM с именами проверяющих и временными отметками; каждый отказ проверяет второй специалист, а закономерности отказов доступны в консоли управления и аудита (раздел 12).

14. Обучение, совместная сертификация и аккредитация (Шлюз 2)

14.1 Учебная программа

Модуль	Часы	Содержание
Русский язык A1	80-100	Алфавит, приветствия, числа, рабочие фразы, лексика безопасности, инструкции, повседневная жизнь
Русский язык A2 (для более квалифицированных должностей)	80-100	Разговорная речь, чтение инструкций, формы, основы письма
Культура и общество	12-16	Обычаи, климат, питание, этикет, законы для иностранцев, взаимодействие с органами власти
Работа и безопасность	16-24	Российские нормы на рабочем месте, охрана труда, СИЗ, действия в чрезвычайных ситуациях, трудовые права, договоры, зарплата, рабочее время
Профессиональный адаптационный модуль	20-40	Русская профессиональная терминология, стандарты, инструменты; практическое повторение навыков
Предвыездная ориентационная подготовка	8	Права мигрантов, страхование, денежные переводы, банковские услуги, мошенничество, горячая линия, контакты посольства, здоровье
Цифровая и финансовая грамотность	6	Мобильные приложения, инструменты перевода, банковский счёт, каналы денежных переводов

Объём обучения: 142-194 часа по программе A1; 222-294 часа (около 220-300) с дополнительным модулем A2 для должностей с повышенными требованиями. Плановая продолжительность: 8-12 недель в зависимости от выбранной программы и расписания; группы по 25-30 человек, соотношение преподавателей и учащихся — до 1:30. Оценка: письменная, устная и практическая; минимальный проходной балл — 70%; допускается одна повторная попытка.

14.2 Комитет по совместной сертификации — ключевое изменение данной редакции

Сертификация больше не проводится RUSINDICA единолично. Она осуществляется совместно постоянным Комитетом по совместной сертификации RUSINDICA и российского органа, сформированным следующим образом:

- Состав: руководитель обучения/оценки RUSINDICA и назначенный представитель российского сертифицирующего органа (предлагается: Россотрудничество, языковой центр российского университета-партнёра либо признанный Минтрудом орган оценки).
- Функция: совместное утверждение стандарта оценки, совместное рассмотрение пограничных результатов сдачи/несдачи и совместная выдача сертификата Skill Bridge с проверкой по QR-коду и знаками обеих сторон.

- При наличии признанного внешнего теста (типа ТРКИ) его результат учитывается в решении Комитета как объективное, международно признанное подтверждение наряду с внутренней оценкой.
- Для профессиональных модулей на индийской стороне предусматривается соответствие стандартам NSDC / отраслевых советов по квалификациям. Признание соответствующими индийскими и российскими органами должно быть письменно подтверждено до заявления о признании сертификата обеими сторонами.
- Споры о решениях по сертификации могут передаваться независимому совету по этике и рассмотрению жалоб (раздел 5.2).

14.3 Сроки аккредитации

В месяцы 3–6 подтвердить представителя в Комитете по совместной сертификации и провести первое совместное заседание по установлению стандартов оценки до Шлюза 2 первой пилотной группы (раздел 17). После подписания первого меморандума с работодателем и формирования Комитета признание программы посольством/МИД Индии в рамках двустороннего соглашения рассматривается как стратегическая дополнительная возможность, а не обязательное условие.

14.4 Организация обучения

Обучение проводится через партнёрские ITI, политехнические учреждения и языковые институты с онлайн-занятиями; RUSINDICA и Комитет по совместной сертификации совместно отвечают за стандарт оценки; RUSINDICA не строит и не эксплуатирует собственный учебный центр. Квалифицированные преподаватели русского языка (минимум — высшее образование по русскому языку или лингвистике) привлекаются для каждой группы, а приглашённые преподаватели — носители языка участвуют онлайн.

15. Защита работников и этические гарантии

- Комплексная проверка работодателей: юридическая регистрация, собственники, лицензии, финансовое положение, рекомендации, прежние жалобы; ежегодная повторная проверка; решения о чёрном списке принимает независимый совет по этике и рассмотрению жалоб, а не RUSINDICA единолично.
- Проверка должности: письменное подтверждение должностных обязанностей и места работы; по возможности — независимое подтверждение через Посольство Индии в Москве / консульства.
- Нулевая терпимость к негражданским или связанным с конфликтом ролям: любой работодатель с такими признаками исключается, о нём сообщается компетентным органам; положение обеспечивается совместно с российским операционным партнёром и при необходимости передаётся на рассмотрение СРГ.
- Стандарты договора: двуязычный договор (английский / русский с кратким изложением на местном языке), определяющий применимое право, место рассмотрения и конкретный механизм разрешения споров (раздел 6.2); кандидат подписывает его только после консультации.
- Прозрачность платы и жалобы: опубликованные тарифы, квитанции, политика возврата; круглосуточная горячая линия с направлением обращений в независимый совет по этике и рассмотрению жалоб; передача вопросов в МИД Индии (MADAD) и Посольство Индии в Москве.
- Возвращение и репатриация: договорное положение и страхование репатриации; определённые процедура и источник финансирования (чрезвычайный фонд из небольшой доли выручки) подтверждаются до запуска пилота.
- Мобильность работников: до выезда кандидатам ясно объясняется положение российского права о смене работодателя при наличии разрешения на работу (подлежит подтверждению юристами, раздел 6.2).
- Защита данных: соблюдение Закона DPDP на индийской стороне; российские требования к локализации данных (разделы 6.2 и 12) подтверждаются и отражаются в архитектуре CRM.
- Женщины-работницы, если участвуют: дополнительные гарантии по проживанию, транспорту и рассмотрению жалоб.
- Надзор: независимый совет по этике и рассмотрению жалоб рассматривает обращения и аудиторские отчёты; ежегодный общедоступный отчёт о прозрачности составляется отдельно от собственной отчётности RUSINDICA по KPI.

16. График реализации

Мероприятие	Мес. 1-3	Мес. 4-6	Мес. 7-9	Мес. 10-12	2-й год
Регистрации, юридические заключения, подача заявления на лицензию RA	●	●			
Формирование совместной рабочей группы и совета по этике	●	●			
Одобрение лицензии RA и внесение депозита		●	●		
Веб-сайт, бренд, информационная кампания	●	●	●	●	●
Исследование и аналитический доклад		●	●		
Российский операционный партнёр, юристы, взаимодействие с органами власти		●	●	●	
Подключение работодателей и реестр спроса (конкретные работодатели)			●	●	●
Меморандумы с учебными заведениями и регистрационные кампании		●	●	●	
Разработка и запуск минимально жизнеспособной версии CRM		●	●	●	
Установление стандартов Комитетом по совместной сертификации			●	●	
Пилотная группа (проверка, обучение, совместная сертификация, отбор)				●	●
Независимая оценка пилота под наблюдением СРГ					●
Визы, выезд и служба поддержки				●	●
Расширение (при одобрении СРГ)					●

17. Пилотный проект и критерии успеха

Определённый пилотный проект предшествует любым обязательствам по расширению в 1-м году; его оценка независима от RUSINDICA и проходит под наблюдением совместной рабочей группы.

17.1 Охват пилота

- Размер группы: 30–50 кандидатов, весь процесс, 3–4 специальности.
- Работодатели: исключительно конкретные проверенные российские работодатели, профили которых приведены в разделе 3.2 (не менее двух подтверждаются до запуска пилота).
- Учреждения: первоначальные партнёрские ИТ/политехнические учреждения с подписанными меморандумами или письмами о намерениях (раздел 3.3).
- Ориентировочное окно пилотного проекта: месяцы 6–12, с учётом необходимости согласования с подробным графиком в разделе 16. Продолжительность около 200 дней на кандидата является плановым допущением, подлежащим проверке в ходе пилота, а не сроком, установленным таблицей конверсии в разделе 8.1. Итоговая оценка для принятия решения о расширении должна включать показатель удержания работников через 90 дней после прибытия, предусмотренный разделом 17.2.

17.2 Критерии успеха пилота (числовые пороги решения о продолжении)

Показатель	Порог
Доля успешно прошедших проверку Шлюза 1	≥ 90% кандидатов, дошедших до Шлюза 1, проходят без поддельных/недостовверных документов
Завершение и успешное прохождение Шлюза 2	Посещаемость ≥ 80%; не менее 70% оцениваемых кандидатов сдают с первой попытки (индивидуальный проходной балл — 70%, раздел 14.1).
Выдача совместных сертификатов	100% сертификатов пилотной группы выдаются совместно Комитетом по сертификации RUSINDICA и российского органа (ни одного сертификата только от RUSINDICA)
Случаи мошенничества или поддельных документов, дошедшие до выезда	0
Соблюдение договорных требований работодателем	100% предложений проходят проверку по контрольному списку договора, включая применимое право и разрешение споров
Сохранение занятости через 90 дней после прибытия	≥ 90%
Жалобы, закрытые советом по этике и рассмотрению жалоб в течение 7 дней	≥ 95%
Независимая оценка пилота завершена в присутствии наблюдателя СРГ	Да / Нет — ответ «Нет» приостанавливает расширение до устранения недостатков

17.3 Орган, принимающий решение

Независимый эксперт (подлежит назначению, не относится к RUSINDICA) готовит отчёт об оценке пилота. Совместная рабочая группа (раздел 5.1) принимает решение о разрешении или запрете расширения за пределы пилотной группы; RUSINDICA не обладает этим полномочием единолично.

18. Ключевые показатели эффективности, мониторинг и социальный эффект

Ключевой показатель эффективности (KPI)	Целевое значение
Проверенные кандидаты, трудоустроенные на предложенных договорных условиях	≥ 98% трудоустройств
Случаи мошенничества или поддельных документов, дошедшие до выезда	0
Кандидаты, заплатившие сверх опубликованных тарифов	0
Срок от регистрации до предложения работы	≤ 125 дней
Успешность обучения и удовлетворённость работодателей	≥ 80% и ≥ 4 / 5
Сохранение занятости через 6 месяцев	≥ 90%
Жалобы, закрытые в течение 7 дней (совет по этике и рассмотрению жалоб)	≥ 95%
Подключённые учебные заведения	25 / 60 / 100 в 1-м / 2-м / 3-м годах
Заседания совместной рабочей группы, проведённые по графику	100%
Сертификаты, выданные совместно (не только RUSINDICA)	100%
Обеспеченные денежные переводы (информационный показатель)	Учёт по каждому работнику; ежегодная отчётность

Социальный эффект: достойное, законное, совместно управляемое трудоустройство квалифицированной молодёжи; снижение числа жертв мошенничества; повышение трудоустраиваемости благодаря языковой и производственной подготовке; денежные переводы семьям; доказанный и поддающийся аудиту механизм индийско-российского кадрового сотрудничества. Ежегодная отчётность об эффекте с проверенными показателями представляется заинтересованным сторонам организации-заявителя и совместной рабочей группе.

19. Необходимая информация и приложения

19.1 Сведения, необходимые до подачи

- Реквизиты компании (CIN, дата регистрации, директора, PAN, GSTIN, адрес) и профили учредителей — раздел 3.1.
- Не менее двух подписанных писем о намерениях или меморандумов от российских работодателей — раздел 3.2 / 7.1.
- Не менее пяти писем о намерениях или меморандумов от индийских учебных заведений — раздел 3.3.
- Назначенные члены совместной рабочей группы с обеих сторон — раздел 5.1.
- Назначенные члены совета по этике и рассмотрению жалоб — раздел 5.2.
- Назначенный российский представитель в Комитете по совместной сертификации — раздел 5.3 / 14.2.
- Подтверждение действующих критериев регистрации RA, предельной платы и статуса законопроекта адвокатом по иммиграционному праву — раздел 6.1.
- Подтверждение действующих российских процедур (категория квоты, порядок разрешения на работу и визы, медицинские и языковые требования, лицензирование найма, применимость локализации данных) российскими юристами или посольством — раздел 6.2.
- Коммерческие предложения подрядчиков по CRM, проверке, обучению и кампании; данные СМА и приложения в банковском формате при запросе кредита.
- Подтверждение показателей спроса из раздела 2 первичными источниками (Росстат / Минтруд России / МВД) вместо используемых сейчас вторичных публикаций СМИ.

До подачи необходимо согласовать график: раздел 10 предусматривает пилот в месяцы 6–12 и окно расширения в месяцы 10–24, тогда как раздел 16 относит проведение пилота к месяцам 10–12/2-му году, а независимую оценку и расширение — ко 2-му году. Требуется утвердить единый базовый график, согласовать сроки установления стандартов сертификации в разделах 14.3 и 16, предусмотреть оценку удержания через 90 дней и повторно проверить план трудоустройств на 1-й год с учётом утверждённой последовательности. Расширение по-прежнему зависит от одобрения СРГ согласно разделу 17.3.

До подачи необходимо финансовое обоснование: приложить допущения, графики сборов и затрат, движение денежных средств и расчёт безубыточности, подтверждающие ориентир «2-й год / 410 трудоустройств» из раздела 1.3. В данном DPR такая подтверждающая модель пока отсутствует.

Приложение А: Форма заявки работодателя на персонал (поля)

Наименование компании, регистрационные номера, адрес, веб-сайт, контактное лицо, уполномоченный подписант; отрасль, место работы, количество вакансий, дата начала, срок договора; специальность/должность, квалификация, стаж, сертификаты, возрастной диапазон, уровень языка; зарплата, правила сверхурочной работы, удержания, проживание, питание, транспорт, медицинское обеспечение, страхование, отпуск, политика оплаты обратного билета; требования безопасности, СИЗ, обучение по прибытии, статус разрешения на работу/квоты, формат собеседования, сроки предложения; заявление об отсутствии военной или связанной с конфликтом деятельности, соблюдение российского трудового законодательства, условия оплаты.

Приложение В: Контрольный список документов кандидата

Паспорт (срок действия), Aadhaar, PAN, фотографии, подтверждение адреса; документы об образовании и ведомости оценок, профессиональные свидетельства; письма об опыте работы, расчётные листки, выписка EPF; справка об отсутствии судимости, медицинское заключение, сведения о вакцинации; языковой сертификат (при наличии), результат оценки навыков; подписанное согласие, кодекс поведения, подтверждение ознакомления с платой, экстренный контакт.

Приложение С: Основные условия меморандума с учебным заведением

Предмет: информационные встречи, регистрация, партнёрство по обучению, содействие трудоустройству; отсутствие платежей учащихся сверх опубликованных тарифов; запрет личных выплат сотрудникам учреждения за каждого кандидата; обязательства по обмену данными и согласию; конфиденциальность; отчётность, рабочие совещания и механизм рассмотрения жалоб; срок действия и прекращение.

Приложение D: Основные условия меморандума с российским работодателем / операционным партнёром

Статус проверенного работодателя, ответственность за квоту и разрешение на работу, стандарты договора; размер платы, способ и сроки оплаты, условия возврата; запрет военных или связанных с конфликтом ролей; запрет торговли людьми и удержания паспортов; поддержка, проживание, медицинское обеспечение, рассмотрение жалоб, репатриация; доступ представителей Rajgriha, совместной рабочей группы и посольства для проверки условий; право аудита; применимое право и порядок разрешения споров.

Приложение Е: Основные источники, рассмотренные при подготовке проекта

Сообщения СМИ об индийско-российском соглашении о трудовой мобильности, декабрь 2025 г.; Moscow Times (22 января 2026 г.) о российских разрешениях на работу для граждан Индии и предлагаемой квоте на 2026 год; Министерство иностранных дел Правительства Индии: проект закона о зарубежной мобильности (содействие и благополучие), 2025 г. Все показатели с пометкой «ТРЕБУЕТСЯ ПРОВЕРКА» в разделе 2 должны быть сверены с первичными российскими и индийскими государственными источниками до окончательной подачи.

Приложение F: Совместная рабочая группа и совет по этике и рассмотрению жалоб — проект положения (подлежит совместному согласованию)

Краткое положение, определяющее состав и процедуру назначения; кворум и периодичность заседаний; порядок принятия решений (консенсус / большинство); пределы обязательных полномочий (совет по этике: разрешение жалоб и чёрные списки; СРГ: изменения реестра спроса и решения о расширении пилота); подотчётность; срок полномочий. Подлежит совместной разработке с российскими представителями после их назначения.

Приложение G: Регистрация запроса и подтверждения получения (раздел 9)

Одностраничный сопроводительный лист, прилагаемый при подаче, фиксирующий дату официальной передачи данного DPR (с запросом из раздела 9) конкретному российскому органу и полученный в ответ номер подтверждения/регистрации.

Оговорка: настоящий отчёт является документом планирования, подготовленным для Rajgriha Consulting Private Limited. Финансовые прогнозы представляют собой оценки на основе указанных допущений и не являются гарантиями. Нормативная информация подлежит независимой проверке до её использования. Поля с пометкой [подлежит заполнению] должны быть заполнены до признания DPR готовым к подаче.

ENGLISH VERSION

DETAILED PROJECT REPORT (DPR)

RUSINDICA: INDIA-RUSSIA SKILL BRIDGE PROGRAMME

A Bilateral, Jointly-Governed, Verified and Trained Talent-Mobility Pathway between Indian Skill Institutions and Russian Employers

Promoter: Rajgriha Consulting Private Limited

Registered Office: A-38/4, G. No.-8, West Vinod Nagar, Shahdara, Delhi – 110032

CIN: U70200DL2025PTC451198

PAN: AAOCR8008C

TAN: DELR52798E

GSTIN: 07AAOCR8008C1ZD

Date of Incorporation: 3 July 2025

Directors / Promoters (name, DIN, qualification, experience): RAVI, Director (Head of Organisation) —

Mobile: +91 96432 46380, Email: ravi@rajgrihaconsulting.com, Rahul Singh Thakur, Director- Mobile: +91 98998 24061, Email: rahul@rajgrihaconsulting.com

Date of preparation: 26 September 2026



Executive Summary (English)

India–Russia Skill Bridge Programme

RUSINDICA powered by Rajgriha Consulting Private Limited, New Delhi

Background

- The December 2025 India–Russia Labour Mobility Agreement provides a legal framework for engaging Indian skilled workers.
- Reported demand is significant: about 56,500 permits were issued to Indian citizens in 2025. Figures are subject to confirmation from primary Russian sources.
- The informal recruitment market in India carries risks of fraud, unlicensed agents and unsafe placements.

Proposal

- A verified, trained and jointly governed pathway between Indian institutions and Russian employers.
- Demand comes only from named, verified Russian employers.
- Candidates are drawn directly from ITIs, polytechnics and colleges, and are verified and trained in Russian language, culture and workplace safety.
- Certification is issued jointly by Rajgriha and a nominated Russian authority.

Governance

- A bilateral Joint Working Group decides on any expansion beyond the pilot.
- An independent Ethics and Grievance Board handles complaints and employer exclusion.

Requests to the Russian Side

- Recognition as an approved implementing channel under the Agreement.
- Nomination of a Joint Working Group representative.
- Nomination of a certifying authority.
- In-principle approval of a pilot of 30–50 candidates, with a Russian observer.

Scale

- Targets are deliberately modest: 150, 600 and 1,500 candidates over three years, about 2% of the reported quota by Year 3.
- Expansion depends on pilot results.

Conclusion

- The Programme seeks a safe and lawful route for workers and a prepared workforce for Russian employers.
- The promoter welcomes the guidance of the competent Russian authorities.

Contents

1. Executive Summary and Statement of Request
2. Project Background and Rationale
3. Promoter, Russian Employer/Partner and Institutional Profiles
4. Objectives, Scope and Outcomes
5. Governance and Institutional Architecture
6. Legal and Regulatory Framework (India and Russia)
7. Market Analysis: Demand, Supply and the Existing Agency Ecosystem
8. End-to-End Workflow: Step-by-Step Process
9. Formal Request to the Russian Approving Authority
10. Phase-wise Implementation Plan
11. Fraud-Awareness and Branding Campaign
12. CRM and Technology Platform
13. Verification Framework (Gate 1)
14. Training, Joint Certification and Accreditation (Gate 2)
15. Worker Protection and Ethical Safeguards
16. Implementation Schedule
17. Pilot Project and Success Criteria
18. KPIs, Monitoring and Social Impact
19. Information Required and Annexures

1. Executive Summary and Statement of Request

Russia faces a structural labour shortage driven by demographic decline and workforce outflow, and has identified India as a priority source of skilled and semi-skilled workers. In December 2025, the two governments signed a labour mobility agreement creating a legal framework for recruiting Indian workers into the Russian market. Reported figures put the planned 2026 quota at more than 70,000 Indian workers, with Russian interior-ministry data showing roughly 56,500 work permits issued to Indian citizens in 2025, up from about 36,200 in 2024.

India's overseas-recruitment sector, meanwhile, is affected by unlicensed sub-agents, advance-fee fraud, fake job offers and documented cases of Indians being misled into unsafe or non-civilian roles in the Russian context. Candidates from ITIs, diploma and degree colleges lack a trustworthy, single-window, end-to-end, jointly governed channel.

Rajgriha Consulting Private Limited proposes the India–Russia Skill Bridge Programme- RUSINDICA: a licensed, transparent, technology-driven and jointly governed pathway that (1) maps demand from verified, named Russian employers, (2) sources candidates directly from Indian training institutions, (3) verifies every candidate, (4) trains candidates and certifies them jointly with a nominated Russian authority, (5) manages employer selection, offer, visa and deployment under oversight of a bilateral Joint Working Group, and (6) follows up after arrival through an independent grievance mechanism.

1.1 What this DPR requests from the Russian side

- Recognition of the RUSINDICA as an approved private-sector implementing channel operating within the framework of the December 2025 labour mobility agreement.
- Nomination by the competent Russian authority (proposed: the Ministry of Labour and Social Protection, or its designated regional/sectoral agency) of a counterpart representative to sit on the bilateral Joint Working Group described in Section 5.
- Nomination of a Russian certifying authority or accredited institution (proposed: Rossotrudnichestvo, a partner Russian university language centre, or a Ministry of Labour-recognised assessment body) to co-constitute the Joint Certification Committee described in Section 14, so that worker certification carries Russian-side recognition from the outset rather than as an aspirational future layer.
- Authorisation, in principle, to run a defined pilot cohort (Section 17) with named Russian employers, subject to the standard quota and work-permit process, and with a Russian government observer invited to the independent pilot review.

What is requested from the Indian side: Recruiting Agent (RA) registration from the Protector General of Emigrants (MEA); cooperation from NSDC and state skill missions in institution mobilisation; and, where available, co-financing consideration under any applicable skilling or migration-facilitation scheme.

1.2 What each side gains

Party	What it gains
Russia	A pre-verified, trained, language-ready worker pipeline; a jointly governed certification standard rather than a privately issued one; built-in anti-trafficking misuse safeguards; a formal grievance channel that reduces informal/unsafe migration and its associated reputational and welfare costs.
India	A safer, licensed alternative to the current unregulated agent market; skilled employment and training outcomes for ITI/diploma/degree graduates; remittances; a formalised bilateral skills-cooperation channel consistent with the December 2025 agreement.

1.3 Parameter summary

Parameter	Detail
Project	RUSINDICA — a jointly governed talent-mobility, training and certification pathway
Promoter (India side)	Rajgriha Consulting Private Limited
Employer counterparties	Named, verified Russian employers ; no candidate is sourced or trained against an unverified vacancy
Certification authority	Joint RUSINDICA-Russian Authority Certification Committee (Section 14) — not a RUSINDICA-only certificate
Governing bodies	Bilateral Joint Working Group; independent Ethics and Grievance Board;
Operating model	Asset-light, process-led, CRM-driven; delivered through partner institutions, vendors and named Russian Industries.
Placement targets	Year 1: 150; Year 2: 600; Year 3: 1,500 candidates (pilot cohort of 30-50 precedes Year 1 scale-up — see Section 17)
Break-even	Indicative operating break-even: Year 2, approximately 410 placements/year; subject to validation through a supporting financial model before submission.

2. Project Background and Rationale

2.1 Russian demand — context

Russia's labour shortage was estimated at around 2.2 million workers in 2024 in figures reported by international media citing Russian official sources, with unemployment near record lows (about 2.1% in late 2025). The Labour Ministry has been reported as proposing a 2026 foreign-worker quota of 279,000, roughly 20% above 2025, with about 92% earmarked for skilled workers for industrial enterprises and large infrastructure projects. Indian nationals received about 56,500 Russian work permits in 2025 versus about 36,200 in 2024. The December 2025 India–Russia labour mobility agreement creates a legal framework for systematic recruitment, with commentary indicating a phased approach through pilot programmes.

These figures are drawn from international media reporting on Russian government statements (Moscow Times, RIA Novosti, DW, UNITED24 Media) and should be replaced with, or cross-confirmed against, primary Russian Ministry of Labour and Ministry of Interior publications before this DPR is finalised for submission. This is the single most important data-quality action remaining before submission.

2.2 Sector and employer demand — now employer-anchored

Rather than relying on national aggregate figures alone, this revision anchors the demand case in named Russian employers. Sectors reported as hiring Indian workers include construction, manufacturing, food processing, agriculture, road maintenance and sanitation, with skilled trades (welding, machining, electrical, mechanical maintenance) and, for higher-skilled roles, IT and engineering also relevant. The pilot cohort (Section 17) will be built exclusively around signed employer demand-capture forms (Annexure A) from named Russian employers, not around illustrative sector data.

2.3 Indian supply

India produces a substantial annual pool of ITI, polytechnic diploma and degree graduates, many of whom face underemployment and are motivated to work abroad. Institutions such as ITIs and polytechnics have placement targets but few reliable overseas channels, and their students are frequent targets of fraudulent agents.

2.4 The gap this project fills

There is a demand-supply mismatch of trust, verification and preparation as much as of numbers. Employers need verified, trained, language-ready workers; candidates need a safe, transparent route and clear costs; and both governments need a channel that is jointly governed rather than privately self-certified. The RUSINDICA is designed as the accountable, jointly overseen intermediary that closes all three gaps.

2.5 Key data at a glance

Indicator	Data point	Source / date
Work permits issued to Indian citizens in Russia	About 36,200 (2024) → about 56,500 (2025)	Russian Interior Ministry data via Moscow Times, Jan 2026 — REQUIRES VERIFICATION against primary MVD source
Proposed 2026 foreign-worker quota	279,000 (about 20% above 2025); about 92% for skilled workers	Russian Labour Ministry via Moscow Times, Jan 2026 — REQUIRES VERIFICATION
2025 quota for visa-required countries	About 235,000, of which about 71,800 for Indian nationals	UNITED24 Media, Dec 2025 — REQUIRES VERIFICATION
Planned Indian workers in 2026	Agreement quota above 70,000; official estimate at least 40,000 arrivals	RIA Novosti / named Russian official, Jan 2026 — REQUIRES VERIFICATION
Indians already working in Russia	70,000–80,000 by end-2025	Indian Ambassador to Russia, cited Jan 2026
Russian labour shortage	About 2.2 million workers (2024); unemployment about 2.1% (Nov 2025)	Official figures cited by DW / Moscow Times — REQUIRES VERIFICATION
India side — Overseas Mobility Bill	Draft Overseas Mobility Bill 2025 proposes central emigrant registry, penalties up to ₹2 crore for unlicensed intermediaries, mandatory insurance for ECR workers	MEA draft Bill, Oct–Nov 2025 — status to be confirmed before submission

3. Promoter, Russian Employer/Partner and Institutional Profiles

A serious approving authority must be able to identify every counterparty. This section is structured to be completed before submission; fields marked [to be inserted] are intentionally left for Rajgriha to fill.

3.1 Indian promoter

Item	Detail
Name of entity	RUSINDICA powered by Rajgriha Consulting Private Limited
Constitution	Private Limited Company under the Companies Act, 2013
Date / place of incorporation	3 July 2025; Manesar (Central Registration Centre, Ministry of Corporate Affairs)
CIN	U70200DL2025PTC451198
Registered / operational address	A-38/4, G. No.-8, West Vinod Nagar, Shahdara, Delhi – 110032
PAN	AAOCR8008C
GSTIN	07AAOCR8008C1ZD (GST Registration Certificate, Form GST REG-06)
Directors / promoters	RAVI, Director (Head of Organisation)— Mobile: +91 96432 46380, Email: ravi@rajgrihaconsulting.com; Rahul Singh Thakur, Director — Mobile: +91 98998 24061, Email: rahul@rajgrihaconsulting.com
DIN no.	RAVI- 10578530
Website / email	www.rajgrihaconsulting.com info@rajgrihaconsulting.com
Tax Deduction and Collection Account Number (TAN)	DELR52798E

Registration objects: the Memorandum of Association should expressly include overseas placement and recruitment services (subject to licence), skill training and certification, career counselling, document verification support, immigration and visa assistance, technology platform services and cultural-exchange activities. Amend the MoA if current objects are silent on these.

3.2 Russian employers, operating partner and counsel

[To be completed before submission.] Record each employer's legal name, registration details, address, authorised contact, verified vacancies and signed LOI/MoU status; use Annexure A for demand particulars and Annexure D for proposed terms. Identify at least two verified employers before pilot launch. Separately record the Russian operating partner and retained counsel, their roles, credentials and engagement status. No counterpart appointment or commitment is confirmed by this placeholder.

3.3 Indian institutional partners

[To be completed before submission.] Record each institution's name, location, recognition/accreditation details, authorised contact, relevant trades, proposed cohort capacity and signed LOI/MoU status. Obtain at least five institutional LOIs/MoUs as required by Section 19.1; use Annexure C for key terms. Partner names and commitments remain to be confirmed.

4. Objectives, Scope and Outcomes

4.1 Objectives

- Establish a credible, jointly governed, single-window channel for India–Russia skilled-workforce mobility.
- Map verified demand from named Russian employers — trade, qualification, language and safety requirements — and convert it into candidate-ready eligibility profiles.
- Build direct pipelines with ITIs, polytechnics, degree colleges and skill bodies across target states.
- Verify, train, jointly certify and place at least 2,250 candidates over three years with zero tolerance for fraud and unsafe placements.
- Operate a CRM-driven process that is auditable end to end by both the promoter and the independent oversight bodies described in Section 5.
- Complete a defined, jointly reviewed pilot (Section 17) before any commitment to scale.

4.2 Scope of services

Service line	Description	Supported by
Demand mapping and employer onboarding	Verified job demands, eligibility criteria, wage and contract terms — named employers only	Employer
Candidate registration and skill profiling	Education, trade skills, language, experience captured in CRM	Free to candidate
Document and background verification	Identity, education, work history, police clearance	Candidate (cost-recovery, low)
Russian language, culture and workplace training	Levels A1–A2 (extendable to B1), workplace safety, culture, rights	Candidate / institution / scheme
Joint certification	Certification issued by the Joint RUSINDICA–Russian Authority Certification Committee (Section 14)	Included in training
Selection support and offer management	Interview scheduling, contract review, offer-letter facilitation	Employer / candidate (within legal cap)
Visa and immigration assistance	Document preparation, embassy / visa centre appointments, follow-up	Candidate (cost-recovery)
Post-deployment welfare	Check-ins, grievance handling via the independent Ethics and Grievance Board, contract-compliance monitoring	Included

5. Governance and Institutional Architecture

5.1 Bilateral Joint Working Group (JWG)

An apex oversight body co-chaired by a nominated Indian authority (proposed: MEA / MSDE) and a nominated Russian authority (proposed: Ministry of Labour and Social Protection or its designated agency).

- Reviews the Verified Employer Demand Register and approves any material change in target employers, sectors or regions.
- Reviews the outcome of the pilot cohort (Section 17.3) and holds the go/no-go decision authority to scale beyond the pilot.
- Meets at a minimum quarterly during Year 1 and half-yearly thereafter; minutes are shared with both governments.
- Receives the annual transparency report (Section 10, Phase 5) .

5.2 Independent Ethics and Grievance Board

- Composition: a majority of members nominated externally — at least one Indian side-nominated member, one Russian-side nominated member (e.g. via the certifying authority or Embassy), and one independent professional (retired judiciary, labour-rights specialist, or equivalent) .
- Binding authority over: complaint adjudication, employer blacklisting decisions, and review of any certification dispute referred by the Joint Certification Committee.
- Receives all grievances escalated through the 24x7 helpline and the 7/30/90/180-day follow-up process (Section 8, Step 10), and reports outcomes to the JWG.
- Publishes an annual public transparency report independent of RUSINDICA's own reporting.

5.3 Joint Certification Committee

Described in full in Section 14. In summary: worker certification is issued jointly by RUSINDICA and a nominated Russian certifying authority, not by RUSINDICA alone. This directly replaces the earlier 'layered, aspirational' certification model with a committed joint mechanism from the pilot stage onward.

5.4 Governance map

Governance question	Answer	Detailed in
Who owns the project?	RUSINDICA (promoter and proposed implementing agency, subject to required licensing)	—
Who approves the project concept / scale-up?	Bilateral Joint Working Group	Section 5.1
Who implements it day to day?	RUSINDICA, through named vendors, institutions and the Russian operating partner	Sections 8 and 10
Who certifies workers?	Joint RUSINDICA-Russian Authority Certification Committee	Section 14
Who handles complaints and blacklisting?	Independent Ethics and Grievance Board (binding authority)	Section 5.2
Who holds the pilot go/no-go decision?	Bilateral Joint Working Group	Section 17.3

6. Legal and Regulatory Framework

This section is the foundation of the project. Every commercial step in the workflow sits inside the rules below. It is a planning summary, not legal advice, and every item below must be confirmed with retained counsel before submission.

6.1 India

Area	Requirement / position	Action for RUSINDICA
Recruiting agent (RA) registration	Under the Emigration Act, 1983 and Emigration Rules, an entity placing Indian workers abroad must hold a Registration Certificate from the Protector General of Emigrants (MEA), subject to minimum net worth, a bank guarantee/security deposit, registered-address and antecedent norms.	Apply for RA registration before any candidate is charged or any placement is promised.
ECR / ECNR status	Emigration Check Required passport holders need clearance through e-Migrate for listed countries; confirm whether Russia is on the ECR list for the candidate's category.	Screen ECR status in CRM; process clearance via e-Migrate where applicable.
Draft Overseas Mobility (Facilitation and Welfare) Bill, 2025	Proposes an Overseas Mobility and Welfare Council, a central emigrant registry, penalties for unlicensed intermediaries, and a G2G-focused approach; status and transition rules for existing RAs must be checked.	Track the Bill; design systems to comply with either regime.
Pre-Departure Orientation / insurance	PDOT and emigrant insurance are part of the Indian emigrant framework.	Integrate PDOT content in training; add insurance to deployment checklist.
Police Clearance Certificate	Issued through Passport Seva / Regional Passport Office.	Candidate obtains PCC; CRM tracks validity.
Data protection	Digital Personal Data Protection Act, 2023 governs consent, purpose limitation and breach handling.	Consent capture, data-processing register, DPO, encryption, retention policy.
Advertising and consumer law	Misleading advertisements are actionable under the Consumer Protection Act, 2019; defamation law applies to naming individuals or firms.	Awareness campaign avoids naming or alleging wrongdoing without proof and legal vetting.
Corporate, tax and labour	Companies Act, GST, TDS, Shops & Establishment, PF/ESI for staff, FEMA, Foreign Contribution rules if any grants.	Standard compliance calendar and statutory auditor.

6.2 Russia

Area	Requirement / position	Action for RUSINDICA
Foreign worker entry	Indian citizens require a visa and, for most workers, an employer-obtained work permit under the annual quota system.	Confirm current procedures with Russian counsel; employer-sponsored workflow only.
Annual quota	The government sets a foreign-worker quota by region and occupation.	Demand mapping aligned to quota-eligible occupations and regions.
On-arrival steps	Migration registration, medical examination and fingerprinting; category-dependent language/history/law proficiency.	Training curriculum covers these; verify requirements per category.
Employer licensing	Russian employers or agencies engaging foreign labour must be authorised to do so.	Verify employer registration (INN / OGRN), authorisation and payment history before onboarding.
Russian recognition bodies	Rossotrudnichestvo, Russian universities and TORFL-type testing centres offer recognised Russian-language testing and training.	Formal partnership for the Joint Certification Committee (Section 14).
Contract enforcement / dispute resolution		Employment contract template to specify governing law, venue and a named arbitration/dispute-resolution mechanism, confirmed by Russian counsel.
Worker mobility / change of employer	Russian work permits are typically employer-tied.	Confirm with Russian counsel the procedure, if any, for a worker to change employer, and disclose this clearly to candidates before departure.
Data protection / localisation	Russian law (Federal Law No. 152-FZ) imposes data-localisation requirements for personal data of Russian citizens/residents.	Confirm applicability to CRM data processed on Russian employers' behalf; adjust CRM hosting/processing architecture as required.
Payments and sanctions	Cross-border payments and banking with Russian entities face sanctions-related friction.	Structure employer fees through compliant channels; obtain banking and sanctions-compliance advice before signing any employer MoU.

6.3 Regulatory roadmap

Step 1: Incorporation objects amendment, Udyam, GST, professional-tax and shops registrations.

Step 2: Legal opinion on RA licensing, fee structure and the Bill; file for RA Registration Certificate through MEA/PGE.

Step 3: Russian-side counsel and operating partner engaged and profiled (Section 3.2); Russian recruitment-licensing question resolved; sanctions and payment structure cleared.

Step 4: Joint Working Group constituted (Section 5.1); Joint Certification Committee counterpart nominated (Section 5.3).

Step 5: Government-level engagement in India (MEA, MSDE/NSDC, state skill missions) and Russia (Ministry of Labour, regional authorities, industry associations, Rossotrudnichestvo).

Step 6: Only after Steps 1–5, begin candidate-facing commercial activity. Awareness content until then is informational and carries no placement promise.

7. Market Analysis

7.1 Demand-side (Russia) — illustrative sector list, to be replaced by employer-specific data

Sector	Illustrative trades / roles	Typical requirements — to be confirmed per named employer
Manufacturing and engineering	CNC operator, fitter, mechanical technician, welder, electrician, maintenance technician	ITI / diploma, 2+ years experience, drawing reading, basic Russian, safety certification
Construction and infrastructure	Mason, shuttering carpenter, steel fixer, crane / heavy-equipment operator, site supervisor	Trade certificate, experience, medical fitness
Food processing and agriculture	Machine operator, packer, greenhouse technician, dairy technician	Basic education, physical fitness, hygiene training
Logistics and services	Warehouse operator, forklift driver, hospitality staff	Trade licence, basic Russian
Engineering, IT and healthcare (higher-skill)	Engineers, developers, nurses / technicians	Degree, recognised credentials, higher language level

7.2 Supply-side (India)

Target institutions: government and private ITIs, polytechnic and diploma colleges, engineering and degree colleges, skill-development centres and NSDC training partners. Initial focus states (to be confirmed with data): Delhi NCR, Haryana, Punjab, Uttar Pradesh, Bihar, Rajasthan, Gujarat, Maharashtra and Tamil Nadu.

7.3 How existing agencies operate, and where they fail

Typical practice	Harm to candidate	Rajgriha countermeasure
Sub-agent chains promising 'guaranteed' jobs	No accountability; candidate cannot trace who is responsible	Direct-to-institution channel; named counsellor; CRM case ID
Large advance fees, cash payments, no receipts	Loss of money; no refund	Published fee schedule; digital receipts; milestone-linked fees; refund policy
Vague or fake offer letters; visa type mismatch	Detention, deportation, unpaid work	Only employer-verified offers; work-visa route only; contract review
No skill screening; wrong trade sent	Rejection at destination; debt	Eligibility-matched shortlisting
No language or culture preparation	Communication failure, safety risk, exploitation	Mandatory language, culture and workplace training
Employer not verified	Trafficking or forced-conflict risk	Employer due diligence; contract clause excluding military-related work; joint verification with Russian certifying authority
No post-arrival support	Workers stranded	Follow-up, independent grievance escalation, Embassy coordination

7.4 Competition and differentiation

Competitors fall into four groups: (i) licensed RAs with Gulf-centric portfolios now adding Russia; (ii) Russian-side recruiters and agencies operating in India; (iii) informal agents and social-media operators; and (iv) government and G2G channels (NSDC, state manpower corporations, OMCL-type bodies) that may receive priority under the bilateral agreement. RUSINDICA's differentiation under this revision: end-to-end integration, CRM transparency, institution partnerships, verified-employer-only policy, and — distinctively — joint governance and joint certification rather than self-certification.

8. End-to-End Workflow: Step-by-Step Process

RUSINDICA runs as a jointly governed, process-led bridge: each step has a defined method, output and gate, the CRM records every decision, and Gate 2 certification is issued jointly rather than by RUSINDICA alone. Steps 3 and 4 run in parallel.

Step 1: Set-up

Unit registration, licensing (RA/PGE), website, social handles, Joint Working Group constitution initiated.

Step 2: Research and awareness

Study of existing agencies, loopholes and fraud patterns; 'Verify Before You Apply' campaign; all public claims legally vetted.

Step 3: Demand mapping (Russia side)

Engagement with named Russian employers, regional authorities and industry bodies; employer due diligence; job demand and eligibility criteria captured; Verified Employer Demand Register; Employer MoU signed.

Step 4: Supply mobilisation (India side)

MoUs with ITIs, diploma and degree colleges; registration drives; institution counsellors trained.

Step 5: Branding and outreach

Website, social media, reels, videos, brochures — answering 'who can I trust?'

Step 6: CRM matching and gap analysis

Education, skills and language scored against employer criteria; Match / Trainable / Not eligible outcome; gap plan generated.

Step 7: Gate 1 — Verification

Identity, police clearance (PCC), education and work check. Fail/forged documents → reject.

Step 8: Gate 2 — Training and Joint Certification

Russian language, culture, workplace and safety training; assessment; certificate issued by the Joint RUSINDICA–Russian Authority Certification Committee. Below 70% → retest once.

Step 9: Gate 3 — Selection and offer

Employer interview, trade test, offer letter, contract review including governing-law/dispute-resolution terms. Not selected → back to the CRM pool.

Step 10: Visa, deployment and follow-up

Work permit and invitation, visa, e-Migrate/insurance, departure, arrival support, follow-up at 7/30/90/180 days; grievance escalation to the independent Ethics and Grievance Board.

8.1 Process data — candidate funnel by year (illustrative, to be confirmed on pilot data)

Stage	Year 1	Year 2	Year 3
Registered in CRM	1,500	5,000	10,000
Verified (Gate 1)	400 (27%)	1,400 (28%)	3,000 (30%)
Trained and jointly certified (Gate 2)	300 (75%)	1,000 (71%)	2,200 (73%)
Placed (Gate 3 and visa)	150 (50%)	600 (60%)	1,500 (68%)

Percentages show conversion from the previous stage. These are planning projections, not committed outcomes; the pilot (Section 17) will be used to validate or revise them before Year 1 scale-up.

9. Formal Request to the Russian Approving Authority

RUSINDICA powered by Rajgriha Consulting Private Limited respectfully requests the following from the competent Russian authority:

- 1. Recognition of the RUSINDICA as an approved private-sector implementing channel within the framework of the December 2025 labour mobility agreement.
- 2. Nomination of a counterpart official/agency to the bilateral Joint Working Group (Section 5.1).
- 3. Nomination of a certifying-authority counterpart to the Joint Certification Committee (Section 14).
- 4. In-principle authorisation to proceed with a defined pilot cohort of 30-50 candidates against named, verified Russian employers (Section 17), inclusive of an invitation to a Russian government observer for the independent pilot review.
- 5. Any procedural guidance on quota allocation, regional prioritisation, or documentation the authority requires before the pilot may proceed.

RUSINDICA undertakes to complete Sections 3.1–3.3 (promoter, Russian-partner and institution particulars), obtain the employer and institution letters of intent referenced in Section 19.1, and resolve the outstanding legal items in Section 6.2, before this DPR is treated as final for decision.

10. Phase-wise Implementation Plan

Phase 0 (Months 1-3): Foundation

Entity registrations, MoA amendment, bank accounts, statutory registers; legal opinions; RA licence application; website, brand identity, first CRM version; designate compliance owner/DPO.

Phase 0A (Months 1-4): Joint governance constitution

Nominate and confirm JWG members from both sides; nominate Ethics and Grievance Board members; nominate Joint Certification Committee counterpart.

Phase 1 (Months 2-6): Research and awareness

Structured research on existing agencies and fraud patterns; 'State of Overseas Recruitment' white paper; 'Verify Before You Apply' campaign.

Phase 2 (Months 3-9): Russia-side demand mapping

Retain Russian counsel and confirm the Russian operating partner; engage Russian Ministry of Labour/regional authorities, industry associations, Embassy of Russia, Rossotrudnichestvo; employer onboarding kit; target 5-8 verified employers, 300+ vacancies across 3-4 trades — converted to signed LOIs before submission.

Phase 3 (Months 4-10): India supply mobilisation

MoUs with 25 institutions in Year 1 (target 100+ by Year 3); awareness sessions; counsellor training; registration camps.

Phase 4 (Months 6-12): Pilot

Go-live of CRM matching; first Gate 1 verifications; pilot batch of 30-50 candidates end to end against named employers; independent, JWG-observed pilot review (Section 17.2-17.3) before any scale-up decision.

Phase 5 (Months 10-24): Scale and stabilise

Scale batches (subject to JWG approval), add trades, add partner delivery centres; post-deployment welfare desk; alumni network; external audit; annual transparency report to JWG and Ethics Board.

11. Fraud-Awareness and Branding Campaign

11.1 Campaign design

Element	Approach
Core message	'Going abroad for work is safe when it is legal, verified, jointly governed and prepared.' Focus on how to identify safe channels, not on attacking competitors.
Content pillars	Red flags of fraudulent agents; migrant-worker rights; how to verify a recruiter's registration and an employer's legitimacy; real cost of legal migration; safe-placement stories; what the joint governance model does differently.
Format	Reels, explainer videos, infographics, blogs, FAQs, brochures, WhatsApp broadcast, webinars, regional-language versions.
Trust assets	RA registration number; fee schedule; grievance contact routed to the independent Ethics and Grievance Board; verified employer list; Joint Certification Committee endorsement mark.

11.2 Legal and ethical guard-rails

- No individual or firm is named as 'fraud' without documentary proof, legal review and, where relevant, a police/court finding.
- No disparagement of licensed competitors; comparison is on transparency and outcomes only.
- All claims (success rates, salaries) are substantiated; no guarantees of jobs or visas.
- Public claims are vetted before publication; recruitment-related promotion begins only after the RA licence is in place.

12. CRM and Technology Platform

Cloud-based, role-controlled platform with candidate, employer and institution portals and an internal admin console, extended in this revision to give read/audit access to the Joint Working Group, the Joint Certification Committee.

Module	Functions
Candidate portal	Registration, profile, document upload, status tracker, payment receipts, grievance ticket routed to the Ethics and Grievance Board
Employer portal	Verification data, demand posting, shortlist review, interview scheduling, feedback
Institution portal	Bulk student upload, batch tracking, placement reports, MoU documents
Matching engine	Rule-based scoring on trade, qualification, experience, language level, age, medical, ECR status; gap report
Verification module	Checklists, verification workflow, expiry alerts
Training / LMS	Batch scheduling, attendance, assessments, joint certificate generation with QR verification
Visa and deployment tracker	Document checklist, appointment, status, travel, arrival confirmation, 30/90/180-day follow-ups
Governance	Read-only dashboards for the JWG, Ethics and Grievance Board
Finance and compliance	Fee schedule, invoices, refunds, audit trail, regulatory reports
Analytics	Funnel conversion, time-to-place, employer satisfaction, complaints, cost per placement

Security and privacy: encryption in transit and at rest, role-based access, audit logs, multi-factor authentication; data hosted in India with explicit consent before sharing candidate data with a Russian employer; cross-border transfer notice; DPDP Act compliance; annual VAPT. Applicability of Russian data-localisation requirements (Section 6.2) to be confirmed and the architecture adjusted accordingly before go-live.

13. Verification Framework (Gate 1)

Check	Method	Standard
Personal identity	Aadhaar / passport / PAN, biometric or video KYC, address proof	Match across documents; no discrepancies
Passport	Validity of at least 18-24 months; ECR / ECNR status	Valid, undamaged
Police clearance	Police Clearance Certificate via Passport Seva; character certificate from institution	Clear record; certificate age within limit
Education	Direct verification with issuing board, university or NCVT / SCVT	Confirmed by issuing body
Work history	Experience letters, employer contact, EPF / payslip cross-check	Confirmed for stated period and role
Trade skill	Practical assessment by NSDC-aligned assessor or partner	Meets employer trade standard
Medical fitness	Pre-screening at empanelled clinic; further Russian medical requirements after arrival	Fit for stated occupation
Employer verification	Registration (INN/OGRN), authorisation to employ foreign labour, financial standing, complaint history	Verified employer status recorded in the Verified Employer Demand Register
Declarations	Signed consent, code of conduct, fee acknowledgement, emergency contact	Complete

Any forged document results in permanent rejection and, where appropriate, reporting to authorities. Verification decisions are recorded in the CRM with reviewer names and time stamps; a second reviewer checks every rejection, and rejection patterns are visible on the governance and audit console (Section 12).

14. Training, Joint Certification and Accreditation (Gate 2)

14.1 Curriculum

Module	Hours	Content
Russian language A1	80-100	Alphabet, greetings, numbers, workplace phrases, safety vocabulary, instructions, daily life
Russian language A2 (higher roles)	80-100	Conversation, reading instructions, forms, basic writing
Culture and society	12-16	Customs, climate, food, etiquette, laws affecting foreigners, dealing with authorities
Workplace and safety	16-24	Russian workplace norms, occupational safety, PPE, emergency procedures, labour rights, contracts, wages, working hours
Trade-specific bridge module	20-40	Russian trade terminology, standards, tools; practical refresher
Pre-departure orientation	8	Migrant rights, insurance, remittances, banking, scams, helpline, Embassy contacts, health
Digital and financial literacy	6	Mobile apps, translation tools, bank account, remittance channels

Training hours: 142-194 for the A1 pathway; 222-294 (approximately 220-300) with the additional A2 module for higher roles. Planned delivery: 8-12 weeks, subject to the selected pathway and timetable; batches of 25-30, trainer-to-trainee ratio up to 1:30. Assessment: written, oral and practical; minimum score of 70% to pass; one retest permitted.

14.2 Joint Certification Committee – the central change in this revision

Certification is no longer issued by RUSINDICA alone. It is issued jointly by a standing Joint RUSINDICA-Russian Authority Certification Committee, constituted as follows:

- Composition: RUSINDICA's training/assessment lead, plus a nominated representative of the Russian certifying authority (proposed: Rossotrudnichestvo, a partner Russian university language centre, or a Ministry of Labour-recognised assessment body).
- Function: joint sign-off on the assessment standard, joint review of pass/fail borderline cases, and joint issuance of the QR-verifiable Skill Bridge Certificate bearing both parties' marks.
- Where a recognised external test (TORFL-type) is available, its result is incorporated into the Committee's decision as objective, internationally recognised evidence alongside the internal assessment.
- Alignment with NSDC / Sector Skill Council standards is intended on the Indian side for trade modules. Recognition by the relevant Indian and Russian bodies must be confirmed in writing before any claim of dual recognition is made.
- Disputes over a certification decision are referable to the independent Ethics and Grievance Board (Section 5.2).

14.3 Accreditation timeline

Confirm the Joint Certification Committee counterpart and hold the first joint assessment standard-setting meeting in Months 3-6, ahead of the first pilot batch's Gate 2 (Section 17). Embassy/MEA recognition of the programme under the bilateral agreement is pursued as a strategic upside, not a dependency, once the first employer MoU and the Joint Certification Committee are both in place.

14.4 Training delivery

Delivered through partner ITIs, polytechnics and language institutes plus online sessions; RUSINDICA and the Joint Certification Committee jointly own the assessment standard; RUSINDICA does not build or run its own training centre. Qualified Russian-language trainers (minimum: a graduate in Russian or linguistics) are engaged per batch, with native-speaker guest faculty online.

15. Worker Protection and Ethical Safeguards

- Employer due diligence: legal registration, ownership, licences, financial standing, references, past complaints; annual re-verification; blacklist decisions made by the independent Ethics and Grievance Board, not by RUSINDICA unilaterally.
- Role verification: job description and place of work confirmed in writing; independent confirmation with the Indian Embassy in Moscow / consulates where feasible.
- Zero tolerance for non-civilian or conflict-linked roles: any employer showing indications is excluded and reported; this clause is enforced jointly with the Russian operating partner and, where warranted, escalated to the JWG.
- Contract standards: bilingual contract (English / Russian plus local-language summary) specifying governing law, venue and a named dispute-resolution mechanism (Section 6.2); candidate signs only after counselling.
- Fee transparency and grievance: published fees, receipts, refund policy; 24×7 helpline routed to the independent Ethics and Grievance Board; escalation to MEA (MADAD) and the Indian Embassy in Moscow.
- Return and repatriation: contract clause and insurance for repatriation, with a defined procedure and funding source (emergency fund from a small percentage of revenue) confirmed before pilot launch.
- Worker mobility: candidates are clearly briefed, before departure, on the Russian-law position (to be confirmed by counsel, Section 6.2) regarding changing employer while on a work permit.
- Data protection: DPDP Act compliance on the Indian side; Russian data-localisation requirements (Sections 6.2 and 12) confirmed and reflected in CRM architecture.
- Women workers, if included: additional safeguards on accommodation, transport and complaints handling.
- Oversight: the independent Ethics and Grievance Board reviews complaints and audit reports; annual public transparency report, separate from RUSINDICA's own KPI reporting.

16. Implementation Schedule

Activity	M1-3	M4-6	M7-9	M10-12	Y2
Registrations, legal opinions, RA licence filing	●	●			
Joint Working Group and Ethics Board constitution	●	●			
RA licence approval and deposit		●	●		
Website, brand, awareness campaign	●	●	●	●	●
Research and white paper		●	●		
Russian operating partner, counsel, government engagement		●	●	●	
Employer onboarding and demand register (named employers)			●	●	●
Institution MoUs and registration drives		●	●	●	
CRM MVP build and launch		●	●	●	
Joint Certification Committee standard-setting			●	●	
Pilot batch (verification, training, joint certification, selection)				●	●
Independent, JWG-observed pilot review					●
Visa, deployment and welfare desk				●	●
Scale-up (subject to JWG approval)					●

17. Pilot Project and Success Criteria

A defined pilot precedes any Year 1 scale-up commitment, and its review is independent of RUSINDICA and observed by the Joint Working Group.

17.1 Pilot scope

- Cohort size: 30–50 candidates, end to end, across 3–4 trades.
- Employers: exclusively the named, verified Russian employers profiled in Section 3.2 (minimum two confirmed before pilot launch).
- Institutions: the initial partner ITIs/polytechnics with signed MoUs or letters of intent (Section 3.3).
- Indicative pilot window: Months 6–12, subject to reconciliation with the detailed schedule in Section 16. The approximate 200-day per-candidate duration is a planning assumption to be validated during the pilot, not a duration established by the conversion table in Section 8.1. The final go/no-go review must include the 90-day post-arrival retention result required by Section 17.2.

17.2 Pilot success criteria (numeric go/no-go bar)

Metric	Threshold
Gate 1 verification pass rate	≥ 90% of candidates who reach Gate 1 pass without forged/false documentation
Gate 2 completion and pass rate	Attendance ≥ 80%; at least 70% of assessed candidates pass on the first attempt (individual pass mark: 70%, Section 14.1).
Joint certification issued	100% of certificates for the pilot cohort issued jointly by the RUSINDICA–Russian Authority Certification Committee (zero RUSINDICA-only certificates)
Fraud or forged-document cases reaching deployment	0
Employer contract compliance	100% of offers pass the contract checklist, including the governing-law/dispute-resolution clause
Worker retention at 90 days post-arrival	≥ 90%
Complaints closed by the Ethics and Grievance Board within 7 days	≥ 95%
Independent pilot review completed with JWG observer present	Yes / No — a 'No' halts scale-up pending remediation

17.3 Decision authority

The independent reviewer (to be named, external to RUSINDICA) prepares the pilot review report. The Joint Working Group (Section 5.1) holds the go/no-go decision to scale beyond the pilot cohort; RUSINDICA does not hold this authority alone.

18. KPIs, Monitoring and Social Impact

KPI	Target
Verified candidates placed with contract as offered	≥ 98% of placements
Fraud or forged-document cases reaching deployment	0
Candidates paying above published fee schedule	0
Time from registration to offer letter	≤ 125 days
Training pass rate and employer satisfaction	≥ 80% and ≥ 4 / 5
Worker retention at 6 months	≥ 90%
Complaints closed within 7 days (Ethics and Grievance Board)	≥ 95%
Institutions on board	25 / 60 / 100 in Years 1 / 2 / 3
Joint Working Group meetings held as scheduled	100%
Certificates issued jointly (not RUSINDICA-only)	100%
Remittances facilitated (informational)	Tracked per worker; reported annually

Social impact: dignified, legal, jointly governed employment for skilled youth; reduction of fraud victimisation; improved employability through language and workplace training; remittances to families; a demonstrated, auditable India–Russia skills-cooperation mechanism. Impact is reported annually with audited numbers to both the promoter's stakeholders and the Joint Working Group.

19. Information Required and Annexures

19.1 Information to complete before submission

- Company particulars (CIN, incorporation date, directors, PAN, GSTIN, address) and promoter profiles — Section 3.1.
- At least two signed Russian employer letters of intent or MoUs — Section 3.2 / 7.1.
- At least five Indian institution letters of intent or MoUs — Section 3.3.
- Nominated Joint Working Group members from both sides — Section 5.1.
- Nominated Ethics and Grievance Board members — Section 5.2.
- Nominated Joint Certification Committee Russian-side counterpart — Section 5.3 / 14.2.
- Confirmation of the current RA registration criteria, fee cap and Bill status from an emigration-law advocate — Section 6.1.
- Confirmation of current Russian procedures (quota category, work-permit and visa route, medical and language requirements, recruitment-licensing position, data-localisation applicability) from Russian counsel or the Embassy — Section 6.2.
- Vendor quotations for CRM, verification, training partners and campaign; CMA data and bank-format annexures if a loan is sought.
- Primary-source confirmation (Rosstat / Russian Ministry of Labour / MVD) of the demand figures in Section 2, replacing the current secondary-media sourcing.

Schedule reconciliation required before submission: Section 10 proposes a Months 6–12 pilot and Months 10–24 scale-up window, while Section 16 places pilot delivery in Months 10–12/Year 2 and the independent review and scale-up in Year 2. Confirm one baseline schedule, align certification standard-setting dates in Sections 14.3 and 16, allow for the 90-day retention review, and revalidate the Year 1 placement target against the approved sequence. Scale-up remains conditional on JWG approval under Section 17.3.

Financial substantiation required before submission: attach the assumptions, fee and cost schedules, cash flow and break-even calculation supporting the indicative Year 2 / 410-placement estimate in Section 1.3. This DPR does not currently contain that supporting model.

Annexure A: Employer demand-capture form (fields)

Company name, registration numbers, address, website, contact person, authorised signatory; sector, location of work, number of vacancies, start date, contract duration; trade/designation, qualification, years of experience, certifications, age range, language level; wage, overtime rules, deductions, accommodation, food, transport, medical cover, insurance, leave, return-ticket policy; safety requirements, PPE, training on arrival, work-permit/quota status, interview mode, offer timeline; declaration of no military or conflict-related role, compliance with Russian labour law, payment terms.

Annexure B: Candidate document checklist

Passport (validity), Aadhaar, PAN, photographs, address proof; education certificates and mark sheets, trade certificates; experience letters, payslips, EPF statement; Police Clearance Certificate, medical report, vaccination record; language certificate (if any), skill assessment result; signed consent, code of conduct, fee acknowledgement, emergency contact.

Annexure C: Institution MoU key terms

Scope: awareness sessions, registration, training partnership, placement facilitation; no fees to students beyond published schedule; no per-head payments to institution staff personally; data-sharing and consent obligations; confidentiality; reporting, review meetings and grievance mechanism; term and termination.

Annexure D: Russian employer / operating-partner MoU key terms

Verified employer status, quota and work-permit responsibility, contract standards; fee terms, payment method, payment timeline and refund conditions; prohibition on military or conflict-related roles; anti-trafficking and anti-retention-of-passport clauses; welfare, accommodation, medical cover, grievance handling, repatriation; access for Rajgriha, the Joint Working Group and Embassy representatives to check conditions; audit rights; governing law and dispute-resolution clause.

Annexure E: Key sources reviewed for this draft

Media reports on the India-Russia labour mobility agreement, December 2025; Moscow Times (22 January 2026) on Russian work permits issued to Indian citizens and the proposed 2026 quota; Ministry of External Affairs, Government of India: draft Overseas Mobility (Facilitation and Welfare) Bill, 2025. All figures marked REQUIRES VERIFICATION in Section 2 are to be cross-confirmed against primary Russian and Indian government sources before final submission.

Annexure F: Joint Working Group and Ethics and Grievance Board — draft charter (to be finalised jointly)

A short charter covering: membership and nomination process; quorum and meeting frequency; decision-making method (consensus / majority); scope of binding authority (Ethics Board: complaint adjudication and blacklisting; JWG: demand-register changes and pilot scale-up decisions); reporting lines; term of appointment. To be drafted jointly with the nominated Russian counterparts once named.

Annexure G: Request and consent record (Section 9)

A one-page cover sheet, appended at submission, recording the date this DPR (with the Section 9 request) was formally transmitted to the named Russian authority, and the acknowledgement/reference number received in return.

Disclaimer: This report is a planning document prepared for Rajgriha Consulting Private Limited. Financial projections are estimates based on stated assumptions and are not guarantees. Regulatory information must be independently verified before reliance. Fields marked [to be inserted] must be completed before this DPR is treated as submission-ready.