

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»  
Факультет права

Бузылев Александр Тимурович

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ И ИНЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ  
ИНОСТРАННОГО ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа – БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

Рецензент

(\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_  
И.О. Фамилия

Научный руководитель

(к.ю.н., доцент)

\_\_\_\_\_  
О.Ю. Павловская

Москва 2020

## Оглавление

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	3
<b>ГЛАВА 1 ИСТОЧНИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b> .....	7
<b>1.1 Международно-правовое регулирование труда иностранных работников</b> .....	7
<b>1.2 Анализ законодательства РФ, регулирующего трудовую деятельность иностранных граждан</b> .....	15
<b>ГЛАВА 2 ПРАВОВОЙ СТАТУС ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b> .....	26
<b>2.1. Понятие «иностраный работник» в российском законодательстве</b> .....	26
<b>2.2 Правовой статус иностранных работников в РФ и перспектива его изменения</b> .....	30
<b>2.3 Порядок привлечения и использования труда иностранных граждан</b> .....	42
<b>ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b> .....	52
<b>3.1. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с иностранными работниками</b> .....	52
<b>3.2 Актуальные проблемы правоприменительной практики в сфере регулирования труда иностранных работников в РФ</b> .....	71
<b>3.2 Потенциальное совершенствование и новация законодательства на основе зарубежного опыта</b> .....	75
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	84
<b>Библиографический список</b> .....	86

## **ВВЕДЕНИЕ**

На сегодняшний день большинство государств всего мира придерживаются тенденции к глобализации. Российская Федерация не стала исключением, поскольку является частью современного мира, а также одним из важнейших геополитических, экономических и культурных центров региона и мира. Однако, глобализация, помимо очевидных благ для общества, обладает определенным количеством проблем, которые требуют незамедлительных решений.

Так, с ростом экономики, увеличением рынка товаров и услуг, а также с развитием общества на рубеже XX и XXI веков Россия столкнулась с нехваткой рабочей силы. Это, в свою очередь, поспособствовало нарастанию иммиграционных потоков. Большая часть иностранных граждан прибывала и прибывает в Россию из стран Содружества Независимых Государств.

На данный момент иностранные граждане имеют реальное влияние на экономическую, политическую и социальную обстановку в государстве, с чем нельзя не считаться. Помимо того, стоит отметить, что в марте текущего года Президентом Российской Федерации была анонсирована реформа миграционного порядка и законодательной базы данного правового института. Данная реформа нацелена на разгрузку и упрощение действующей законодательной базы иностранной иммиграции. Исходя из этого, изучение и анализ законодательства, практики и научных работ в сфере трудовых отношений с участием иностранных граждан является достаточно актуальной темой.

Новизна исследования обусловлена тем, что настоящая работа представляет собой комплексное правовое исследование трудового, миграционного законодательства и иных актов Российской Федерации, связанных с иностранными работниками, а также особенностей и иных аспектов правоприменительной практики в данной сфере.

В отношении степени изученности литературы стоит отметить, что тема регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами в РФ в основном отражена в различных нормативно-правовых актах. Однако, многие исследователи также посвятили изучению данной проблемы огромное количество научных работ как в юридической, так и в академической литературе. Значительная часть подобных исследований сосредоточило свое внимание на особенности регулирования данных правоотношений и выявлении проблематики, возникающей в связи трудоустройством иностранного персонала. Для полноценного и комплексного подхода к изучению особенностей правового регулирования труда иностранных граждан необходимо проанализировать и изучить два вида теоретических источников.

В первую очередь изучению подлежит законодательная база. В частности, Трудовой кодекс Российской Федерации, который содержит основной массив норм, регулирующих трудовые отношения в государстве. Среди данных норм также находится те, которые ответственны за регулирование труда иностранных граждан. Помимо этого, большое количество законодательных норм, регулирующих трудовые отношения с иностранцами закреплены в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ. Ко всему прочему был подвергнут обзору ряд сопутствующих законов и подзаконных актов Российской Федерации.

Помимо законодательства, необходимо подвергнуть анализу научную академическую литературу, посвященную регулированию труда иностранных граждан. Такие авторы как: Абдуллаев Э.Э., Иванчак А.И., Кириченко Л.В., Серебрякова Е.А., Палькина Т.Н., Кравченко Е., Ситникова Е.Г., Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е., Казарян К.В., Безруков А.В., Невирко Д.Д. Дульнев М.В., Константинов А.В. и многие другие подробно изучили в своих работах институт трудовых отношений с

иностранными гражданами. По этой причине их исследования были изучены в ходе работы.

Кроме всего прочего, необходимо отметить, что большую значимость для нашего исследования представляет судебная практика. Постановления Федеральных Арбитражных Судов Российской Федерации по делам о трудовых отношениях с иностранными гражданами.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, регулирующие трудовую деятельность иностранных граждан в Российской Федерации.

Предметом нашего исследования являются нормы трудового, миграционного и иных сопутствующих законодательств. Помимо того, для четкой реализации цели работы необходимо исследовать иные правовые аспекты трудовых правоотношений с иностранным элементом, а также изучить концепцию реформы миграционной политики России.

При написании работы нами были использованы современные общенаучные и частнонаучные методы познания, в частности, анализ, сравнительно-правовой метод, формально-логический и др.

Основной целью исследования является определение и анализ различных особенностей трудового законодательства по отношению к иностранным гражданам.

Для достижения данной цели требуется решить следующие задачи:

- 1) Изучить международное правовое регулирование труда иностранных работников;
- 2) Проанализировать законодательство Российской Федерации, регулирующую трудовую деятельность иностранных граждан;
- 3) Определить правовой статус иностранных работников и порядок их привлечения к трудовой деятельности;

4) Выявить особенности заключения трудовых договоров с иностранным персоналом;

5) Обусловить актуальные проблемы правоприменительной практики в сфере регулирования труда иностранных работников в России;

6) Провести краткий анализ зарубежного опыта развития трудового и миграционного законодательств;

7) Разработать концепцию потенциального совершенствования законодательства в сфере регулирования труда иностранных граждан.

Научно-практическая значимость работы заключается в том, что полученные результаты дополняют актуальную научно-теоретическую базу в исследуемой области, а также могут способствовать совершенствованию российского законодательства в сфере трудовой деятельности иностранных граждан.

Данное исследование состоит из введения, трех глав, шести параграфов и заключительных выводов. Основная часть работы - три главы, посвященные анализу источников правового регулирования труда иностранных граждан как на международном уровне, так и в России; изучению правового статуса иностранных работников; а также определению основных особенностей регулирования и иных правовых аспектов трудовой деятельности иностранцев соответственно. Также, в исследовании рассматривается порядок привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Отдельное место в работе уделяется актуальным проблемам правоприменительной практики найма иностранного персонала и выработке концепции совершенствования законодательства в указанной области.

# **ГЛАВА 1 ИСТОЧНИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

## **1.1 Международно-правовое регулирование труда иностранцев**

Исходя из того, что вопрос правового регулирования труда иностранных граждан в РФ является достаточно актуальным, необходимо изучить со всех сторон и подвергнуть глубокому анализу как законодательную базу, регулирующую данный вид правоотношений, так и научно-теоретическую.

Основываясь на ч.4 ст.15 Конституции Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы,<sup>1</sup> поэтому в первую очередь, стоит обратить внимание на международно-правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

Необходимо начать с определения международно-правового регулирования трудовой деятельности иностранных работников. Оно представляет собой регламентацию организации, применения и охраны труда иностранцев, осуществляемую посредством различных международных нормативно-правовых актов, соглашений и договоров.<sup>2</sup> Данные договоры, в соответствии с международно-правовыми стандартами, подразделяются на универсальные и региональные.

Среди универсальных международных договоров особое значение для мировой системы трудовых правоотношений имеют следующие:

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (в ред. от 30.12.2014 г.) // Российская газета. 1993.25 декабря.

<sup>2</sup> Сбирунов, П. Н. Международно-правовое регулирование трудовой деятельности иностранных работников. //Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 53 – 56.

- Всеобщая декларация прав человека (10 декабря 1948 г.);
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (16 декабря 1966 г.);
- Декларация о правах человека, принадлежащих индивидам, которые не являются гражданами страны проживания (13 декабря 1985 г.).

Стоит обозначить, что данные нормативно-правовые акты определяют правовой статус, как местных, так и иностранных работников, а также создают основу для построения современной законодательной базы правового государства. Помимо того, «определяют увязывают права человека с их обязанностями перед обществом, предполагающими возможность установления законом отдельных ограничений с целью обеспечения должного признания и уважения прав и свобод других и удовлетворения справедливых требований морали, общественного порядка и общего благосостояния в демократическом обществе»<sup>3</sup>.

Всеобщая декларация прав человека содержит в ст.23 содержит нормы, определяющие основные права человека на труд и на его платность.

- «Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.
- Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.
- Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения»<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Сбирунов П.Н. Международно-правовое регулирование трудовой деятельности иностранных работников. //Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 54.

<sup>4</sup> Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Официальный сайт Организации Объединенных Наций. [Электронный ресурс] URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml) (Дата обращения: 12.01.2020).

Что касается Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, то он, в свою очередь, обязывает государства признавать права людей на справедливые и благоприятные условия труда. К таким правам документ относит:

- «справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;
- удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;
- условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;
- отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени, и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни»<sup>5</sup>.

Данные нормы опираются на Всеобщую декларацию прав человека и закреплены в ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

Третьим обозреваемым документом является Декларация о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают. Данный документ имеет особую важность для исследования, так как закрепляет социально-трудовые права именно по отношению к тем

---

<sup>5</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. // Официальный сайт Организации Объединенных Наций. [Электронный ресурс] URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml) (Дата обращения: 12.01.2020).

лицам, которые не являются гражданами страны проживания. Так, 8-я статья Декларации закрепляет, что иностранцы имеют права «на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, в частности женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной оплатой за равный труд»<sup>6</sup>.

Данные международные договоры определяют и фиксируют отсутствие дискриминации к иностранным работникам на международном уровне. Закрепляют равные права и свободы в сфере трудовых отношений, как местных, так и иностранных кадров.<sup>7</sup> Помимо того, вышеуказанные правовые акты содержат принципы, на основе которых построены национальные законодательства, регулирующие трудовые правоотношения с участием иностранных граждан.

Международное сотрудничество государств в области труда иностранных работников также имеет и многочисленные региональные договоренности. Так, на уровне бывших государств-членов Союза Советских Социалистических Республик, к числу которых относится и Российская Федерация, существует два межгосударственных объединения – Содружество Независимых Государств (СНГ) и Евразийский Экономический Союз (ЕАЭС).

СНГ было образовано 8 декабря 1991 года и объединяет 11 государств (Азербайджан, Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, РФ, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина). Данное соглашение

---

<sup>6</sup> Декларация о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают, принята Генеральной Ассамблеей ООН 13 декабря 1985 г. // Официальный сайт Организации Объединенных Наций. [Электронный ресурс] URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/not\\_nationals\\_rights.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/not_nationals_rights.shtml) (Дата обращения: 12.01.2020).

<sup>7</sup> За исключением ограничений для иностранных граждан, которые, согласно законодательству, не являются дискриминирующими.

было образовано на базе СССР для дальнейшего сотрудничества данных государств в различных сферах.

Для исследования необходимо заострить внимание на двух нормативно-правовых актах СНГ: Соглашении о безвизовом передвижении граждан государств Содружества Независимых Государств по территории его участников (Заключено в г. Бишкеке 09.10.1992) и Соглашении о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Заключено в г. Москве 15.04.1994).

Первое соглашение закрепляет право безвизового перемещения граждан стран-участников СНГ по территории всех его участников. Данное право зафиксировано в ст.1 вышеуказанного акта: «Граждане Сторон имеют право въезжать, выезжать и передвигаться по территории Сторон без виз при наличии документов, удостоверяющих их личность или подтверждающих их гражданство»<sup>8</sup>. Эта норма является достаточно важной для трудовых правоотношений с иностранными гражданами в России, так как большинство иммигрантов являются гражданами «постсоветских» республик. Соответственно, для них нет необходимости в получении специальной визы, например, трудовой, или иного разрешения для пересечения государственной границы РФ с целью трудовой деятельности.

Помимо этого, необходимые к освящению в данной работе нормы содержатся в Соглашении СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов. В ст.3 данного документа зафиксировано, что «порядок привлечения работников, квалификационные, возрастные и иные требования к ним устанавливаются Стороной трудоустройства исходя из действующего на ее территории законодательства, если иное не предусмотрено двусторонними

---

<sup>8</sup> Соглашение о безвизовом передвижении граждан государств Содружества Независимых Государств по территории его участников : Заключено в г. Бишкеке 09.10.1992 // Официальный сайт справочной правовой системы ГАРАНТ [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/71664092/> (Дата обращения: 20.01.2020).

соглашениями»<sup>9</sup>. Исходя из этого, необходимо заключить, что порядок привлечения иностранного персонала к трудовой деятельности на территории Российской Федерации находится в юрисдикции России и регламентируется национальным законодательством.

Также, стоит обратить внимание на статью 4 указанного соглашения, в которой говорится, что «каждая из Сторон признает (без легализации) дипломы, свидетельства об образовании, соответствующие документы о присвоении звания, разряда, квалификации и другие необходимые для осуществления трудовой деятельности документы»<sup>10</sup>. Данная норма, в свою очередь, делает более привлекательной трудовую иммиграцию в РФ для граждан стран-участников СНГ.

Кроме того, достаточно большую важность для трудовых правоотношений иностранцев с работодателем в России имеет статья 6 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, которая закрепляет, что «Трудовая деятельность работника оформляется трудовым договором (контрактом), заключенным с работодателем на государственном языке Стороны трудоустройства и русском языке, в соответствии с трудовым законодательством Стороны трудоустройства, который вручается работнику до его выезда на работу.

В трудовом договоре (контракте) должны содержаться основные реквизиты работодателя и работника, профессиональные требования к работнику, сведения о характере работы, условиях труда и его оплате, продолжительности рабочего дня и отдыха, условиях проживания, а также сроке действия трудового договора, условиях его расторжения, порядке покрытия транспортных расходов.

---

<sup>9</sup> Соглашении о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов: Заключено в г. Москве 15.04.1994 // Официальный сайт Исполнительного комитета СНГ. [Электронный ресурс] URL: <http://www.cis.minsk.by/page/7742> (Дата обращения: 20.01.2020).

<sup>10</sup> Соглашении о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов. М. 1994. Там же.

Работники пользуются правами и выполняют обязанности, установленные трудовым законодательством Стороны трудоустройства.

Если трудовой договор (контракт) расторгнут в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия (учреждения, организации), сокращением численности или штата работников, на трудящегося-мигранта распространяются льготы и компенсации, согласно законодательству Стороны трудоустройства для высвобожденных по указанным основаниям работников. В этом случае трудящийся - мигрант подлежит возвращению в Сторону выезда за счет средств работодателя (нанимателя).

Трудовой договор (контракт) не может передаваться от одного работодателя (нанимателя) другому»<sup>11</sup>. Это означает, что труд иностранных граждан в РФ обязан быть оформлен посредством трудового договора и он имеет большое значение, как для работника, так и для работодателя.

К нормам, устанавливающим правовой режим труда иностранных лиц в России, кроме перечисленных относятся и нормы другого регионального объединения - Евразийского экономического союза (ЕАЭС).

«В настоящее время Евразийский экономический союз представляет собой экономическое региональное интеграционное объединение государств Таможенного союза и Единого экономического пространства, членами которого являются пять государств: Армения, Белоруссия, Казахстан, Киргизия и Россия»<sup>12</sup>.

В рамках данного союза государства осуществляют тесное сотрудничество по самым различным вопросам, в том числе и по вопросам трудовой миграции. Так, в основополагающем документе организации – Договоре о Евразийском экономическом союзе 2014 г. (далее Договор о

---

<sup>11</sup> Соглашении о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов. М. 1994. Там же.

<sup>12</sup> Егизарова М.В. Правовые режимы труда иностранных граждан в государствах - членах ЕАЭС: сравнительный анализ. // *Право и экономика*. 2019. № 3. С. 62.

ЕАЭС) существует раздел «Трудовая миграция», в котором закреплены нормы, создающие основу регулирования данной отрасли в Союзе.

Статья 96 вышеуказанного договора устанавливает сотрудничество государств-членов ЕАЭС по вопросам трудовой миграции. «Государства-члены осуществляют сотрудничество по согласованию политики в сфере регулирования трудовой миграции в рамках Союза, а также по оказанию содействия организованному набору и привлечению трудящихся государств-членов для осуществления ими трудовой деятельности в государствах-членах»<sup>13</sup>. Также, в п.3 данной статьи закреплены основы осуществления свободной трансграничной трудовой деятельности: «Сотрудничество государств-членов в сфере трудовой миграции в рамках Союза осуществляется в следующих формах:

- 1) согласование общих подходов и принципов в сфере трудовой миграции;
- 2) обмен нормативными правовыми актами;
- 3) обмен информацией;
- 4) реализация мер, направленных на предотвращение распространения недостоверной информации;
- 5) обмен опытом, проведение стажировок, семинаров и учебных курсов;
- 6) сотрудничество в рамках консультативных органов»<sup>14</sup>.

Две другие статьи данного раздела посвящены трудовой деятельности, а также правам и обязанностям трудящихся государств-членов соответственно. Стоит отметить, что «правовой статус иностранных работников на территориях принимающих государств в рамках ЕАЭС строится на основе принципа преференциального режима. Такой режим предусматривает особые

---

<sup>13</sup> Договор о Евразийском экономическом союзе: Подписан в г. Астане 29.05.2014 // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_163855/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855/) (Дата обращения: 20.01.2020).

<sup>14</sup> См. там же.

права для иностранных лиц из союзных государств, мигрирующих в целях осуществления труда на территории ЕАЭС. Права таких иностранцев в ЕАЭС в значительной степени расширены по сравнению с иностранными лицами государств, не входящих в Союз»<sup>15</sup>.

Однако, анализ норм Договора о ЕАЭС позволяет сделать вывод, что унификация имеет место лишь на уровне принципов, миграционной политики и статуса иностранных граждан государств-участников ЕАЭС, прибывших для осуществления трудовой деятельности.

Таким образом, отталкиваясь от проведенного анализа, можно констатировать, что имплементация норм международного права в национальное законодательство обусловлена интеграционными процессами, характерными для современного мира, требующими единообразных механизмов правового регулирования, что в свою очередь способствует сближению правовых систем. Вместе с тем применяя международные стандарты в рассматриваемой сфере, государства строят национальное трудовое и миграционное законодательство, исходя из своей миграционной политики и конкретных особенностей регулирования труда иностранного персонала.

## **1.2 Анализ законодательства РФ, регулиującego трудовую деятельность иностранных граждан**

Поскольку объектом данного исследования являются нормы, регулирующие трудовые правоотношения, осложненные иностранным элементом в Российской Федерации, необходимо проанализировать национальную российскую законодательную базу в данной сфере.

---

<sup>15</sup> Егиазарова М.В. Регулирование труда иностранцев в ЕАЭС: вопросы унификации. // Московский журнал международного права. 2016. №2. С. 169-180.

Правовое положение иностранцев на территории РФ регулируется различными нормативными актами, в числе которых:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральные законы Российской Федерации;
- Постановления Правительства Российской Федерации;
- Нормативные акты субъектов Российской Федерации.

В первую очередь, как к основному закону государства, необходимо обратиться к Конституции РФ. Данный документ в ч.3 ст.62 устанавливает, что «иностранцы граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации»<sup>16</sup>. Иначе говоря, в России применяется «национальный режим» для всех иностранных граждан. Исходя из этого, стоит заключить, что иностранные работники на территории РФ пользуются всеми правами и свободами, наравне с гражданами России. Среди прочего, под данные свободы подпадают трудовые права, закрепленные в ст.37 Конституции Российской Федерации, к которым относятся: свобода труда; запрет принудительного труда; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; право на вознаграждение за труд, не ниже установленной законом минимальной планки; право на отдых и т.д.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"<sup>17</sup> (далее Закон № 115-ФЗ) устанавливает общий правовой статус иностранных граждан на территории

---

<sup>16</sup> Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (в ред. от 30.12.2014 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

<sup>17</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (Дата обращения: 03.03.2020).

России. Однако, в сферу действия данного Федерального закона подпадают и трудовые отношения с иностранными гражданами.

«Данный законодательный акт содержит легальное определение понятия "иностраный работник", под которым понимается иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность, т.е. работу на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), и разграничивает документы, подтверждающие право иностранных граждан на осуществление трудовой деятельности в России в зависимости от порядка прибытия их на российскую территорию - разрешение на работу (если иностранный гражданин прибыл в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы) и патент (если прибытие в Российскую Федерацию не требовало получения визы)»<sup>18</sup>.

Особое место в системе нормативно-правового регулирования труда занимает Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ). Данный акт, принятый федеральным законом № 197-ФЗ от 30.12. 2001 г., обобщая международный опыт передовых стран, а также сложившуюся многолетнюю практику, вступил в силу 1 февраля 2002.

«Трудовой кодекс РФ предусматривает распространение правил, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, на трудовые отношения с участием иностранных граждан, если иное не предусмотрено данным Кодексом, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации, и допускает применение к указанным отношениям норм

---

<sup>18</sup> Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е. и др. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход. Монография. // М.: Издательство «Юстицинформ». 2019. (автор соответствующей главы - Коробченко В.В. и Гребенщиков А.В.) С. 61.

иностранного права лишь в случаях, указанных в федеральных законах или международных договорах Российской Федерации»<sup>19</sup>.

Однако, стоит отметить, что российскому законодателю пришлось справляться с довольно сложной задачей: составить нормативно-правовой акт таким образом, чтобы учитывались обеспечение баланса трудовых ресурсов и приоритет трудоустройства национальных кадров вместе с исполнением предписаний миграционного законодательства по эквивалентности правового режима россиян и иностранцев. Справедливость данного аспекта подтверждается тезисом с IX Международной научно-практической конференции, в котором говорится, что «стабильность трудовых отношений с работниками-мигрантами не должна составлять проблему для потенциальных работников-россиян или коренного населения других стран, так как согласно исследованиям МОТ трудовая миграция не ведет к увеличению безработицы. Более того, она позитивно влияет на динамику занятости»<sup>20</sup>.

Учитывая вышеуказанное, законодателем была создана Глава 50.1 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства». Специализированные нормы данной главы основ трудового законодательства предусматривают особые правила заключения трудового договора с иностранными гражданами. Например, в ст.327.2 приведен перечень особых документов для иностранных кадров, сведения о которых необходимо

---

<sup>19</sup> Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е. и др. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход. Монография. // М. Издательство «Юстицинформ». 2019. (автор соответствующей главы - Коробченко В.В. и Гребенщиков А.В.) С. 60.

<sup>20</sup> Базалей А.А., Кудрявцева Л.В. К вопросу о коллизиях в правовом регулировании труда иностранных работников в Российской Федерации // Фундаментальные и прикладные науки сегодня: Материалы IX Междунар. науч.-практ. конференции. North Chalerston, 12 - 13 сентября 2016. С. 164.

указать в трудовом договоре наряду с общепринятыми.<sup>21</sup> К подобным документам, согласно Трудовому Кодексу, относятся:

- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в Российской Федерации;
- вид на жительство в Российской Федерации.

В то же время ст. 327.1 Трудового кодекса РФ предусматривает, что «между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 настоящего Кодекса, - срочный трудовой договор»<sup>22</sup>. Кроме того, нормы ст. 327.2 ТК РФ предусматривают возможность заключения трудового договора с «постоянно проживающими в Российской Федерации иностранными гражданами».

Таким образом, справедливо мнение о том, что правовая категория «иностраный работник», используемая Законом № 115-ФЗ, в полной мере не соответствует категории «работник», определенной трудовым законодательством»<sup>23</sup>. Данный тезис, выдвинутый кандидатом юридических наук, специалистом учебно-методического отдела Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова Эльшаном Эльшад оглы Абдуллаевым является достаточно распространенным в научных кругах и акцентирует внимание на различии понятия «иностраный работник» в Трудовом кодексе РФ и Законе № 115-ФЗ. Абдуллаев совместно с группой ученых-правоведов предлагают исключить словосочетание «временно прибывающий» из указанного понятия.

---

<sup>21</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (Дата обращения: 11.02.2020).

<sup>22</sup> См. там же.

<sup>23</sup> Абдуллаев Э.Э. Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на территории Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2018. №11 (96). С. 202.

Анализируя нормы Трудового кодекса РФ, стоит заострить внимание на том, что там имеет место специальная норма, регулирующая особенности трудоустройства иностранцев на территориях опережающего социально-экономического развития. Ст.351.1 фиксирует, что «работодатели, признаваемые резидентами территории опережающего социально-экономического развития в соответствии с законодательством о территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации, привлекают и используют иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего социально-экономического развития в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>24</sup>. Далее в статье перечислены некоторые из особенностей трудоустройства иностранных кадров в зонах территорий опережающего социально-экономического развития. Необходимо обратить внимание на третий пункт перечисленных в данной норме особенностей. Данная норма говорит о том, что при устройстве на работу, если данные и навыки работников равны, приоритет должен отдаваться гражданину Российской Федерации.

Однако, помимо Трудового кодекса Российской Федерации, достаточное количество норм, в той или иной степени касающихся регулирования труда иностранных граждан, содержится в иных федеральных кодексах России. Для наиболее полного изучения национального трудового законодательства, осложненного иностранными работниками, необходимо проанализировать и их.

Так, в Кодексе торгового мореплавания РФ предусмотрено, что иностранные граждане могут входить в состав экипажа судна, плавающего

---

<sup>24</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (Дата обращения: 11.02.2020).

под российским флагом. Однако, если судно зарегистрировано в Российском открытом реестре судов, иностранцы не могут занимать должность капитана судна, а также старшего механика. Если же регистрация судна в вышеупомянутом реестре отсутствует, то к запретным для иностранных граждан должностям добавляются старший помощник капитана судна и радиоспециалист.<sup>25</sup>

Пункт 5 ст.56 Воздушного кодекса РФ закрепляет следующее: «В состав летного экипажа гражданского воздушного судна российских юридических лица или индивидуального предпринимателя, которые осуществляют коммерческие воздушные перевозки, выполняют авиационные работы, могут входить иностранные граждане в случаях:

1) подготовки иностранного гражданина в целях получения им допуска к профессиональной деятельности в качестве члена летного экипажа гражданского воздушного судна при условии, что другие члены летного экипажа гражданского воздушного судна являются гражданами Российской Федерации;

2) заключения с иностранным гражданином трудового договора для замещения должности командира гражданского воздушного судна»<sup>26</sup>.

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях<sup>27</sup> (далее КоАП РФ) устанавливается административная ответственность работодателей и иностранных граждан за правонарушения в сфере труда и миграции. Ряд статей КоАП РФ посвящен данным правоотношениям, так, например:

---

<sup>25</sup> Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_22916/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22916/) (Дата обращения: 03.03.2020).

<sup>26</sup> Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 N 60-ФЗ (в ред. от 18.02.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_13744/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_13744/) (Дата обращения: 03.03.2020).

<sup>27</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (Дата обращения: 03.03.2020).

- ст. 18.9 – ответственности за нарушение правил пребывания в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства,
- ст. 18.15 – ответственности за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства,
- ст. 18.16 – ответственности за нарушение правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах,
- ст. 18.17 – ответственности за несоблюдение установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных организаций ограничений на осуществление отдельных видов деятельности.

В целях комплексного подхода к анализу национального законодательства, регулирующего труд иностранных работников, необходимо проанализировать акты Правительства Российской Федерации. В соответствии с полномочиями, возложенными на него Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>28</sup> и иными федеральными законами Правительство РФ принимает различные нормативные акты в сфере трудовых правоотношений с участием иностранных граждан.

Так, в частности, Правительство ежегодно определяет и утверждает размеры квот с потребностью в привлечении иностранцев к трудовой деятельности.<sup>29</sup> Например, в 2020 году потребность в привлечении

---

<sup>28</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (Дата обращения: 03.03.2020).

<sup>29</sup> Постановление Правительства РФ от 03.12.2019 N 1579 «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2020 год» //

иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, составляет 104993 человек. Помимо этого, в ведение Правительства России входит обязанность устанавливать допустимую долю иностранных кадров в организациях, которые осуществляют отдельные виды экономической деятельности.<sup>30</sup> На 2020 год Правительство ограничило допустимую долю иностранных работников, используемых компаниями, осуществляющими на территории Республики Дагестан деятельность в сфере строительства, в размере 50 процентов общей численности работников.

«Порядок подготовки предложений по определению потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу определяется одноименными Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 12 сентября 2013 г. N 800»<sup>31</sup>.

Нормативно-правовые акты в сфере трудовой деятельности иностранцев могут быть приняты и на уровне субъектов Российской Федерации. Так, региональные органы государственной власти вправе устанавливать дополнительные пункты, касающиеся должности, специальности или вида трудовой деятельности в патенте потенциального иностранного работника.

---

Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_340046/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340046/) (Дата обращения: 05.03.2020).

<sup>30</sup> Постановление Правительства РФ от 30.09.2019 N 1271 «Об установлении на 2020 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_334752/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_334752/) (Дата обращения: 05.03.2020).

<sup>31</sup> Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е. и др. указ. соч. С. 62.

Примером может послужить Постановление Губернатора Ленинградской области от 5 марта 2015 г. N 11-пг «Об указании в патенте на временное осуществление иностранным гражданином трудовой деятельности на территории Ленинградской области профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности)»<sup>32</sup>. Помимо этого, региональные управления по вопросам миграции при Министерстве внутренних дел РФ ряда субъектов Российской Федерации разрабатывают модель адаптации трудовых мигрантов. Например, указанная в статье Э.Э. Абдуллаева модель адаптации трудовых мигрантов, разработанная Управлением федеральной миграционной службы по Вологодской области еще в 2012 г. Данная система включает в себя следующие направления деятельности:

«1) организация адаптационных курсов на базе общественных объединений (например, некоммерческого объединения «Фонд поддержки гражданских инициатив»);

2) организация адаптационных курсов на базе высших учебных заведений (Череповецкий государственный университет и Вологодский государственный университет);

3) организация адаптационных курсов на базе предприятий, использующих труд иностранных граждан»<sup>33</sup>.

Таким образом, проведя комплексный анализ российского законодательства в сфере найма иностранного персонала стоит сделать вывод, о том, что данная система является достаточно объемной и включает в себя большое количество нормативно-правовых актов всех видов. Начиная с Конституции Российской Федерации и до правовых актов субъектов РФ

---

<sup>32</sup> Постановление Губернатора Ленинградской области от 5 марта 2015 г. N 11-пг "Об указании в патенте на временное осуществление иностранным гражданином трудовой деятельности на территории Ленинградской области профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности)" // Официальный сайт справочной правовой системы Гарант. [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/22923046/> (Дата обращения: 05.03.2020).

<sup>33</sup> Абдуллаев Э.Э. указ. соч. С. 202.

законодатель «слой за слоем» наращивает регламентации для более полного и всеобъемлющего подхода к регулированию труда иностранных работников.

Однако, стоит отметить, что данный процесс не обошелся без ошибок, которые породили пробелы и неточности в законодательстве. В их числе терминологические неточности, несоответствие конституционно-правового и административно-правового элементов правового статуса иностранных работников, а также отсутствие регламентации некоторых основных элементов регулирования труда иностранных граждан, например, права и обязанности иностранцев-участников трудового процесса и т.д.

Обозначенные проблемы нуждаются в их решении в кратчайшие сроки, так как имеют большое значение не только для российского трудового права, но и для большого количества иностранных граждан, готовых приступить к трудовой деятельности, тем самым оказав положительное влияние на российскую экономику.

## ГЛАВА 2 ПРАВОВОЙ СТАТУС ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### 2.1. Понятие «иностраный работник» в российском законодательстве

Как уже упоминалось выше, основной целью данной работы является комплексный анализ различных особенностей трудового законодательства по отношению к иностранным гражданам. Для достижения данной цели необходимо определить правовой статус иностранных работников, а также порядок их привлечения к труду. Чтобы получить наиболее детальное определения правового статуса иностранного работника, в первую очередь, стоит обозначить и изучить непосредственно само понятие иностранного работника.

Для начала стоит обратиться к Федеральному закону от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (Закон № 115-ФЗ), в котором закреплены основные понятия, связанные с иностранными гражданами в России и их правовым положением. Так, ст.2 указанного закона дает общее понятие «иностранного гражданина» в Российской Федерации: «физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства»<sup>34</sup>.

Под «иностраным работником», согласно Закону № 115-ФЗ, понимается «иностраный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность»<sup>35</sup>. Важно отметить, что в данном понятии, «иностраный работник» – именно

---

<sup>34</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (Дата обращения: 08.04.2020).

<sup>35</sup> См. там же.

временно пребывающий в РФ иностранный гражданин. Иначе говоря, «лицо, прибывшее в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание»<sup>36</sup>, о чем нам сообщает обозреваемый закон.

То есть, исходя из понятий, закрепленных в Законе № 115-ФЗ, иностранным работником не может быть гражданин, имеющий вид на жительство в Российской Федерации (ВНЖ) или разрешения на временное проживание в Российской Федерации (РВП). Однако, согласно статистическим данным Министерства внутренних дел Российской Федерации на конец декабря 2019 года в России находится 1.045.056 иностранцев, имеющих действующие документы РВП и ВНЖ.<sup>37</sup> Данные цифры демонстрируют довольно большое количество иностранных граждан, которых Закон № 115-ФЗ не признает иностранными работниками и не дает им права вести трудовую деятельность на территории РФ. Для более наглядного сравнения стоит указать, что по данным Росстата на 2018 год население города Пермь – 1.053.934 человек, а Воронежа – 1.054.111.<sup>38</sup>

Помимо Закона № 115-ФЗ о иностранцах, правовое положение труда иммигрантов закреплено в Трудовом кодексе РФ. «Так, нормы главы ТК РФ направлены на регулирование труда всех работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, независимо от их статуса и порядка въезда на территорию Российской Федерации»<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ. Там же.

<sup>37</sup> Отдельные показатели миграционной ситуации в РФ за январь - декабрь 2019 года с распределением по регионам // Официальный сайт Министерства внутренних дел Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: <https://xn--b1aew.xn--plai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/19365693/> (Дата обращения: 08.04.2020).

<sup>38</sup> Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – 443 с

<sup>39</sup> Коршунова Т.Ю., Азарова Е.Г., Бочарникова М.А. и др. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие // отв. ред. Т.Ю.

Относительно понятия «иностраный работник», подтверждается наблюдение, сделанное кандидатом юридических наук, специалистом учебно-методического отдела Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Абдуллаевым Эльшаном Эльшад-оглы.

Так, в своей работе «Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на территории Российской Федерации» автор указывает, что «ст. 327.1 Трудового кодекса РФ предусматривает, что «между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 настоящего Кодекса, — срочный трудовой договор». Кроме того, нормы ст. 327.2 ТК РФ предусматривают возможность заключения трудового договора с «постоянно проживающими в Российской Федерации иностранными гражданами»<sup>40</sup>.

Исходя из вышеуказанного, стоит обратить внимание на озвученное ранее несоответствие понятия «иностраный работник» в трактованиях Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона № 115-ФЗ. Многими учеными юристами, например, Абдуллаевым Э.Э., Коршуновой Т.Ю.<sup>41</sup> и т.д., поддерживается мнение о необходимости устранения данного противоречия законодателем.

Однако, недостаточная проработанность понятия «иностраный работник» имеет место и в международно-правовой доктрине. Так, в связи с тем, в национальном право различных стран используются разные термины для обозначения иностранного персонала, в Конвенциях ООН и МОТ встречаются такие понятия, как «трудящийся-мигрант», «работник-мигрант».

---

Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. (автор соответствующей главы - Коршунова Т.Ю.) С. 240.

<sup>40</sup> Абдуллаев Э.Э. указ. соч.

<sup>41</sup> Коршунова Т.Ю., Азарова Е.Г., Бочарникова М.А. и др. указ. соч. С. 240.

Обобщающим фактором для толкования данных понятий является наличие у них соответствующих признаков, таких как: осуществление трудовой деятельности в качестве цели иностранного гражданина, а также его нахождение на территории государства, гражданином которого данное лицо не является.<sup>42</sup>

В российской науке некоторые исследователи предлагают имплементировать международные понятия в российскую правовую базу. Так, например, Н. Гладков и Ю. Гефтер предлагают внедрить понятие «трудящийся-мигрант» как всеохватывающее для иностранцев, прибывших с целью осуществления труда.<sup>43</sup> Однако, Людмила Васильевна Андриченко считает, что в целях устранения понятийных несоответствий, необходимо дополнить законодательную базу не только понятием «трудящийся-мигрант», но и рядом сопутствующих понятий, таких как «миграция», «мигрант», «трудовая миграция» и т.д.<sup>44</sup> Данная инициатива представляется наиболее полной и целесообразной для современного российского трудового законодательства.

Изучив понятие «иностраный работник» и проведя обзор его толкований в российском трудовом законодательстве можно сделать вывод, что данное понятие имеет неоднозначную расшифровку. Между Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан на территории Российской Федерации» прослеживается коллизия в толковании изучаемого понятия, которая нуждается в скорейшей доработке. Наиболее перспективным вариантом решения данной проблемы видятся предложения российских теоретиков права по внедрению основного понятия «трудящийся-мигрант» и ряда смежных понятий из международно-правового

---

<sup>42</sup> Коршунова Т.Ю., Азарова Е.Г., Бочарникова М.А. и др. указ. соч. С. 238.

<sup>43</sup> Гладков Н., Гефтер Ю. Различие понятий иностраный работник и трудящийся-мигрант // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 1. С. 21.

<sup>44</sup> Андриченко Л.В. Проблемы развития законодательства Российской Федерации в сфере миграции // Антология научной мысли: к 10-летию Российской академии правосудия : сборник статей / отв. ред. В.В. Ершов, Н.А. Тузов. М., 2008. С. 173.

поля. Это позволит дополнительно гармонизировать нормы национального и международного трудовых законодательств, а также оптимизировать терминологию по отношению к иностранным гражданам.

## **2.2 Правовой статус иностранных работников в РФ и перспектива его изменения**

В целях подробного и комплексного анализа особенностей регулирования труда иностранных граждан необходимо определиться с правовым статусом иностранных работников на территории Российской Федерации. В первую очередь, стоит обозначить, что правовой статус иностранных работников на территории Российской Федерации вытекает из правового статуса иностранных граждан, который, в свою очередь, регламентирован соответствующими нормативно-правовыми актами.

На современном этапе развития нормативно-правовой базы законодательство России выделяет различные категории иностранных граждан. Так, согласно Федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан на территории РФ» № 115-ФЗ (Закон № 115-ФЗ), на сегодняшний день в России по общему критерию выделяют три категории иностранцев:

- временно пребывающий – гражданин, прибывший в Россию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившей миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание;

- временно проживающий – иностранец, который получил разрешение на временное проживание;

- постоянно проживающий – иностранный гражданин, получивший вид на жительство.<sup>45</sup>

Иностранцев работников, в научно-правовой доктрине, принято обособлять в отдельную категорию. «Основанием выделения трудящихся-мигрантов в отдельную категорию иностранных граждан и лиц без гражданства служит особая сфера реализации конституционных прав и свобод данной группой лиц. Эта сфера – трудовые и связанные с ними отношения»<sup>46</sup>.

Каждая из указанных категорий имеет различный правовой статус. Иначе говоря, обладает различными правами, свободами, обязанностями и ответственностью.

«Правовой статус – это комплексная категория, отражающая взаимоотношения личности и общества, гражданина и государства, индивида и коллектива и другие социальные связи»<sup>47</sup>.

Основываясь на данных утверждениях, необходимо провести анализ правового статуса иностранных работников в Российской Федерации, ориентируясь на основные составляющие элементы такого понятия, как «правовой статус».

Права и свободы работников иностранцев не отличаются от прав и свобод иностранных граждан. Как уже упоминалось ранее, в соответствии с ч.3 ст.62 Конституции РФ, иностранные граждане пользуются правами наравне с

---

<sup>45</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ. Там же.

<sup>46</sup> Тюнина И.И. Конституционно-правовой статус трудящихся-мигрантов в Российской Федерации: понятие, структура и механизм правового регулирования // Вестник экономической безопасности. 2009. №6. С. 120.

<sup>47</sup> Теория государства и права : учебник // Российский университет дружбы народов, Юридический институт; под ред. д.ю.н., проф. А.А. Клишаса. М.: Статут. 2019. С. 159.

гражданами России, за исключение случаев, предусмотренных законом.<sup>48</sup> В частности, иностранные граждане пользуются основными правами и свободами человека, такими как: право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность, право обладать имуществом и т.д.

Также, стоит обратить внимание, что в соответствии со ст.13 Закона № 115-ФЗ «иностранцы пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом»<sup>49</sup>.

Однако, стоит указать, что, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иностранные граждане имеют право вступать в трудовые отношения только при достижении восемнадцати лет, в то время как для граждан России установлен порог в шестнадцать лет, а при наличии письменного согласия одного из родителей или попечителя в четырнадцать (для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью). Наличие данной дискриминации является недостаточно понятным и обоснованным.

К некоторым категориям иностранных работников применяются ограничения в праве передвижения на территории Российской Федерации. Данные ограничения осуществляются в связи с публичным интересом государства. Таким образом, работник, временно проживающий или пребывающий в РФ (в безвизовом порядке), вправе работать только на территории того субъекта РФ, в котором ему выданы Разрешение на

---

<sup>48</sup> Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (в ред. от 30.12.2014 г.) // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (Дата обращения: 10.04.2020).

<sup>49</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (Дата обращения: 10.04.2020).

временное проживание или Патент соответственно (п.4.2 ст.13 Закона № 115-ФЗ). Исключения из данного правила существуют и прописаны в Приложении, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 28.07.2010 N 564н.<sup>50</sup>.

По отношению к общей миграционной политике России, вышеуказанная норма является достаточно значимой. «Важное значение имеет оговорка, содержащаяся в п. 5 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан, в соответствии с которой временно проживающие в России иностранные граждане не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание. Такое ограничение имеет веское основание – обеспечить необходимый баланс рабочей силы, представленной иностранцами в регионах России»<sup>51</sup>.

Помимо этого, в 2002 году в качестве метода регулирования иммиграционных потоков законодатель ввел ограничения на максимальное количество иностранцев, имеющих право на осуществление трудовой деятельности – квоты. Институт квотирования иностранной рабочей силы претерпел многочисленные изменения и корректировки за последние два десятилетия.<sup>52</sup> Однако, до сих пор данная система вызывает большое количество вопросов.

Например, Эльшан Эльшад-оглы Абдуллаев говорит по данному поводу следующее: «Вызывает вопросы реализуемая Правительством РФ система

---

<sup>50</sup> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 N 564н (ред. от 19.10.2011) «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)» // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_104249/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_104249/) (Дата обращения: 12.04.2020).

<sup>51</sup> Еременко Е.В. Особенности правового положения иностранных граждан в Российской Федерации // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. №1 (33). С. 75.

<sup>52</sup> Трыканова С.А. Институт квотирования в миграционной политике Российской Федерации: история и актуальные тенденции развития // Миграционное право. 2013. № 2. С. 20.

квотирования привлечения иностранной рабочей силы в РФ, параметры которой ежегодно определяются в соответствующем постановлении.

Во-первых, неясным является подход Правительства к определению предмета регулирования (отраслей деятельности хозяйствующих субъектов), в отношении которых реализуется квотирование...

Во-вторых, не ясны основания для определения квот привлечения иностранных работников в отдельных отраслях хозяйственной деятельности»<sup>53</sup>. В связи с этим, Абдуллаевым Э.Э. выдвинута идея закрепить систему критериев для квотирования нормативно.

Стоит также отметить, что иностранным гражданам, в соответствии с рядом Федеральных конституционных законов и Федеральных законов Российской Федерации, запрещено «нести государственную и муниципальную службу, работать в организациях, обеспечивающих безопасность державы, работать в сфере ядерного производства и утилизации, строить воздушные и морские суда, занимать командные должности в авиации и на кораблях, вести в организации бухгалтер (позволено только иммигрантам с разрешением на временное пребывание либо ВНЖ)»<sup>54</sup>.

Кроме этого, иностранные граждане имеют ряд ограничений в других правах. Так, например, в соответствии с ч.1 ст.12 Закона № 115-ФЗ, иностранные граждане «не имеют права избирать и быть избранными в федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, а также участвовать в референдуме Российской Федерации и референдумах субъектов Российской Федерации»<sup>55</sup>. Также, ст. 15 указанного закона закрепляет, что иностранцы не могут быть

---

<sup>53</sup> Абдуллаев Э.Э. указ. соч. С. 203.

<sup>54</sup> Сувалова Т.В. Особенности приема на работу иностранных граждан в Российской Федерации // Вестник ГУУ. 2017. №3. С. 202.

<sup>55</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (Дата обращения: 10.04.2020).

призваны на военную или альтернативную гражданскую службу. Однако, стоит отметить, что у иностранных граждан есть право прохождения военной службы по контракту.<sup>56</sup>

Что касается права иностранных граждан на образование, то, в соответствии со ст.78 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иностранцы имеют право на дошкольное, начальное, основное общее, среднее, а также профессиональное образование наравне с гражданами России.<sup>57</sup>

Помимо этого, иностранные граждане имеют право на получение среднего профессионального образования, высшего образования и дополнительного профессионального образования за счет бюджетных средств. Распределение осуществляется через международные договоры Российской Федерации или посредством установленной Правительством РФ квоты.

В процессе обучения, в соответствии со ст.13 Закона № 115-ФЗ, иностранные студенты имеют право осуществлять трудовую деятельность без ограничений, применяемых к иностранным гражданам в случае, если студенты высших учебных заведений, оказывают услуги во время каникул или, если студенты, работают в свободное от учебы время в своем университете, а также в хозяйственных обществах, созданных образовательной организацией, где они проходят обучение. Однако, 6 февраля 2020 года был подписан закон, который изменит данный порядок начиная с 5 августа 2020 года. В данном документе говорится, что иностранные студенты смогут осуществлять трудовую деятельность наравне с гражданами РФ не только во время каникул, но и в свободное от учебы

---

<sup>56</sup> Федеральный закон "О воинской обязанности и военной службе" от 28.03.1998 N 53-ФЗ (в ред. от 01.04.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_18260/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18260/) (Дата обращения: 10.04.2020).

<sup>57</sup> Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (Дата обращения: 10.04.2020).

время.<sup>58</sup> Данная новелла касается только иностранных студентов, обучающихся по очной форме обучения. Кроме того, стоит обозначить, что толкование словосочетания «в свободное от учебы время» остается неясным и вызывает дискуссию. Так, остается неясным является ли все время после занятий в ВУЗе свободным или только его вечерняя часть, и как же в таком случае быть студентам, обучающимся в вечернее время.

К числу обязанностей иностранных работников, на территории Российской Федерации, относятся основные обязанности иностранных граждан, которые, в свою очередь являются эквивалентными обязанностям граждан РФ. Также, законодательством предусмотрены специальные обязанности, которые касаются только иностранцев. В частности, к их числу относятся:

- заполнять при въезде и сдавать при выезде миграционную карту (п. 3 ст. 30 Закона N 115-ФЗ);
- в соответствии с п.20 Правил, соблюдать правила миграционного учета;<sup>59</sup>
- выехать с территории России по истечении срока законного нахождения в РФ (п. 2 ст. 5 Закона N 115-ФЗ);
- в течение двух месяцев (при наличии уважительных причин - шести месяцев) по истечении очередного года со дня получения разрешения на

---

<sup>58</sup> Федеральный закон "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" в части упрощения порядка трудоустройства в Российской Федерации обучающихся в российских профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования иностранных граждан и лиц без гражданства" от 06.02.2020 N 16-ФЗ. // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=ECC07C0CC3D62A82F901DDF1E0DA136B&req=doc&base=LAW&n=344779&dst=100009&fld=134&REFFIELD=3&REFDST=4&REFDOC=344844&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100009%3Bindex%3D9#2729nubygqf> (Дата обращения: 10.04.2020).

<sup>59</sup> Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 N 9 (ред. от 26.12.2019) «О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_65707/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_65707/) (Дата обращения: 10.04.2020).

временное проживание в РФ или вида на жительство подтверждать свое временное или постоянное проживание в России (п. 9 ст. 6 Закона N 115-ФЗ).

Кроме того, иностранные граждане имеют некоторые обязанности в сфере труда. Например, трудовая деятельность временно пребывающего в визовом или безвизовом порядке иностранца не может осуществляться без наличия Разрешения на работу или Патента соответственно.

Сегодня, многие исследователи института миграционного учета иностранных граждан в РФ приходят к выводу, что эффективность функционирования данного института не соответствует запросам. Например, А.Н. Марков пишет, что «в настоящий момент миграционное законодательство, в виду закрепленных в нем положений, не позволяет организовать эффективный контроль в вопросах постановки на миграционный учет, пребыванием и соблюдения миграционного законодательства иностранными гражданами, находящимися на территории Российской Федерации»<sup>60</sup>.

Что касается ответственности иностранцев, то здесь необходимо обратиться к ст.33 Федерального закона № 115-ФЗ, в которой закреплено следующее: «Иностранный гражданин, виновный в нарушении законодательства Российской Федерации, привлекается к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации»<sup>61</sup>. Однако, стоит обратить внимание, что иностранные граждане привлекаются к административной ответственности за нарушения правил въезда и

---

<sup>60</sup> Марков А.Н. Проблемы правового положения иностранных граждан в Российской Федерации // Отечественная юриспруденция. 2018. №3 (28). С.33.

<sup>61</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (Дата обращения: 10.04.2020).

пребывания (проживания) в РФ. О данном факте можно судить исходя из норм ст.18.8 КоАП РФ.<sup>62</sup>

Отдельным аспектом является ответственность иностранных граждан в сфере труда. Ч.1 ст.18.10 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации закрепляет, что административная ответственность наступает при «осуществлении иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации без разрешения на работу либо патента, если такие разрешение либо патент требуются в соответствии с федеральным законом, либо осуществлении иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, если разрешение на работу или патент содержит сведения о профессии (специальности, должности, виде трудовой деятельности), либо осуществлении иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание»<sup>63</sup>. Также, согласно указанной статье, административная ответственность иностранного работника наступает за нарушение срока обращения за внесением изменений в сведения, которые содержатся в Разрешении на работу или Патенте.

Помимо этого, в российском законе имеет место, административная ответственность для работодателя за незаконное привлечение иностранных

---

<sup>62</sup> «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) . // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (Дата обращения: 10.04.2020).

<sup>63</sup> «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) . // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (Дата обращения: 10.04.2020).

граждан к труду. «Привлечение работодателями к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства допускается только при условии соблюдения установленных правил. Нарушение данных правил квалифицируется как незаконное привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина и влечет применение к виновному лицу мер административной ответственности»<sup>64</sup>.

Стоит обратить внимание, что «нарушение правил допуска к выполнению работ или оказанию услуг выражается:

1) в предоставлении иностранному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, права на осуществление трудовой деятельности без соблюдения правил привлечения и использования такого иностранного работника, а именно без получения в установленном законом порядке разрешения на привлечение для использования труда иностранных работников и без оформления разрешения на работу данному иностранному гражданину;

2) выдаче иностранному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, разрешения на осуществление трудовой деятельности без соблюдения правил осуществления иностранным гражданином трудовой деятельности в Российской Федерации, а именно при отсутствии у такого иностранного гражданина разрешения на работу»<sup>65</sup>.

Особое внимание стоит уделить недавно произошедшему событию, 6 марта 2020 года Президент Российской Федерации Владимир Путин анонсировал глобальную реформу миграционных режимов и института гражданства Российской Федерации.

---

<sup>64</sup> Архипова К.Ю. Совершенствование миграционного законодательства Российской Федерации в аспекте противодействия незаконной трудовой миграции // Юридический мир. 2010. № 9 (165). С.14.

<sup>65</sup> Бурджуев Р. Ф., Севрюгин В. Е. Коллизии административной ответственности за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2014. №3 (29). С.29.

Так, в Поручении Президента от 06.03.2020 года говорится, что «существующие миграционные правила недостаточно ясны и унифицированы»<sup>66</sup>, в связи с этим появилась необходимость в изменении государственной миграционной политики на 2019 – 2025 годы. Согласно перечню предложений, подготовленных специальной рабочей группой, по реформированию, одной из целей новой политики станет формирование понятных миграционных правил для тех, кто приезжает в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности и модернизация механизмов трудовой миграции.

Стоит отметить, что одним из предложений является полный отказ от института разрешения временного проживания в РФ.

Отдельная часть перечня предложений посвящена регулированию трудовой миграции. В первую очередь, стоит обратить внимания на создание новых категорий иностранных работников:

- граждане государств-членов ЕАЭС, работающие по найму;
- граждане из стран с безвизовым режимом въезда в РФ, работающие по найму;
- самозанятые иностранные граждане.

Помимо этого, предлагается перейти в электронную форму документооборота при заключении трудовых договоров с иностранными гражданами.

Также, одной из инициатив является оптимизация доступа к рынку труда иностранных работников. Так, например, предлагается создать единую информационную систему, в которой будет находиться информация об иностранных гражданах, готовых к осуществлению трудовой деятельности, а

---

<sup>66</sup> «Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019 - 2025 годы» (утв. Президентом РФ 06.03.2020 N Пр-469). // Официальный сайт Президента Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/62960> (Дата обращения: 10.04.2020).

также сведения о потребности в иностранной рабочей силе, как от юридических, так и от физических лиц. Регистрация и создание личного кабинета в данной системе станут обязательными, как и внесение в нее биометрических персональных данных.

Подводя итог изучения правового статуса иностранного работника, стоит обозначить, что его отличия от правового статуса иностранного гражданина не являются ярко выраженными. Существование данных различий обусловлено потребностью в поддержании государственной безопасности и заключается в следующем:

- необходимости получения специальных разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности,
- отсутствии возможности вести трудовую деятельность по данным документам за пределами региона их выдачи,
- наличии дополнительной ответственности за несоблюдение легального порядка труда.

Стоит также отметить наличие определенной проблематики в законодательстве, регулирующем правовой статус иностранных граждан. Так, например, Дульнев М.В. и Константинов А.В. в своей работе обращают внимание на то, что Закон № 115-ФЗ имеет основополагающий статус в системе миграционного законодательства, однако «за период своего действия, данный закон неоднократно изменялся и дополнялся, что существенным образом усложнило его использование, привело к разрушению его системных свойств»<sup>67</sup>.

Помимо этого, Невирко Д.Д., выступая с докладом на всероссийской научно-практической конференции «Роль судебных решений в защите прав мигрантов: международный и национальный уровни», обратил внимание на

---

<sup>67</sup> Дульнев М.В., Константинов А.В. Основные направления совершенствования порядка организации трудовой миграции в РФ // Вестник Московского университета МВД России. 2019. №1. С. 121.

излишнюю казуальность миграционного законодательства. Обращая на это внимание, Невирко Д.Д., обозначил следующее: «Федеральные законы, регламентирующие правоотношения в сфере миграции, перенасыщены нормами, регламентирующими процедуру въезда и статус иностранных граждан в связи с конкретными мероприятиями (международными спортивными соревнованиями, музыкальными конкурсами и т.п.), подобные правовые конструкции сильно усложняют законодательство»<sup>68</sup>.

Современное положение правового статуса иностранных работников находится в состоянии постоянного развития и изменений. Зачастую данные корректировки способствуют его дополнению и построению качественной и эффективной системы регулирования. Однако, стоит отметить, что остается большое количество проблем современного миграционного законодательства, которые не урегулированы законотворцами должным образом. Некоторые аспекты правового статуса иностранных граждан, в общем, и иностранных работников, в частности, в ближайшие годы будут подвергнуты серьезным изменениям, так как намеченная реформа миграционной политики государства имеет достаточно глобальный характер.

### **2.3 Порядок привлечения и использования труда иностранцев.**

Исходя из того, что иностранный работник, в соответствии со ст.13 Федерального закона № 115-ФЗ, имеет право на свободный труд, следует подвергнуть анализу порядок привлечения и использования труда иностранцев на территории Российской Федерации.

---

<sup>68</sup> Безруков А.В., Невирко Д.Д. Современное состояние миграционного законодательства и роль судебных решений в защите прав мигрантов // Миграционное право. 2018. № 2. С. 36.

Сперва, стоит обозначить, что для осуществления иностранным гражданином трудовой деятельности в России, необходимо соблюдение двух основных условий:

- 1) Легально пребывать на территории РФ и иметь в наличии документ, подтверждающий этот факт;
- 2) Получить специализированную документацию: Разрешение на работу или Патент.

Первое условие обязательно для всех иностранных работников, однако второе, не является таковым всегда. Данная особенность исходит из норм ст.13 Закона № 115-ФЗ, согласно которой данный порядок не распространяется на лиц, постоянно или временно проживающих в России. Под указанными категориями иностранных граждан Закон понимает лиц, получивших вид на жительство в РФ и разрешение на временное проживание в России соответственно.

Разрешение на временное проживание – подтверждение права иностранного гражданина проживать на территории РФ в течении определенного срока. Срок действия данного документа ограничен законом и не должен превышать трех лет без права на продление или до момента получения вида на жительство в России (не позднее, чем за шесть месяцев до окончания срока, на который разрешено временное проживание).

«Иностранные граждане, временно проживающие на территории Российской Федерации (имеющие действительное разрешение на временное проживание в России), принимаются на работу в порядке и на условиях, предусмотренных для российских граждан с одним ограничением: временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин вправе осуществлять трудовую деятельность только в пределах того субъекта

Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание»<sup>69</sup>.

Вид на жительство (постоянное проживание) – подтверждение права иностранного гражданина постоянно проживать на территории Российской Федерации, а также права на свободный выезд из России и въезд. Данный документ является бессрочным.

«Иностранцы граждане, постоянно проживающие на территории Российской Федерации (имеющие действительный вид на жительство в Российской Федерации), принимаются на работу в порядке и на условиях, предусмотренных для российских граждан»<sup>70</sup>.

Также, согласно вышеуказанному Закону, под исключения из общего порядка трудоустройства подпадают следующие категории иностранных граждан: участники Государственной программы по переселению в РФ; персонал дипломатических и консульских организаций иностранных государств (включая частных домашних работников); работники иностранных юридических лиц, выполняющих сервисное и гарантийное обслуживание поставленного технического оборудования; журналисты, аккредитованные в РФ; студенты высших учебных заведений, оказывающие услуги во время каникул; студенты, работающие в свободное от учебы время в своем университете, а также в хозяйственных обществах, созданных образовательной организацией, где они проходят обучение; приглашенные в Россию в качестве научных или педагогических работников; прибывшие в РФ на гастроли; медицинские, педагогические или научные деятели, приглашенные для работы в международном кластере; аккредитованные работники аккредитованных представительств иностранных юридических лиц, на основе принципа взаимности; работники киноиндустрии, цирка,

---

<sup>69</sup> Сувалова Т.В. Особенности приема на работу иностранных граждан в Российской Федерации // Вестник ГУУ. 2017. №3. С. 202.

<sup>70</sup> См. там же.

театров и т.д.; беженцы; граждане, получившие временное убежище на территории РФ.<sup>71</sup>

Процедура трудоустройства вышеуказанных категорий граждан, в том числе временно и постоянно проживающих на территории РФ, существенно упрощена и не требует получения ими соответствующих разрешительных документов.<sup>72</sup>

Для временно пребывающих в России иностранцев действует общий порядок привлечения к трудовой деятельности. То есть, согласно порядку получения специальных разрешительных документов. «Согласно Закону N 115-ФЗ иностранные граждане имеют право осуществлять трудовую деятельность на территории РФ на основании разрешения на работу либо патента»<sup>73</sup>.

Разрешение на работу – документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в визовом порядке, на ведение временной трудовой деятельности в РФ. «На практике работодатель принимает участие в оформлении разрешения на работу. В таком разрешении указываются наименование работодателя, дата выдачи разрешения на работу, срок его действия и указание на территорию, где работник может работать. Необходимо иметь в виду, что если работник уже трудоустроен, имеет разрешение на работу, то для работы у нового работодателя такому работнику нужно получать отдельное разрешение на работу»<sup>74</sup>.

---

<sup>71</sup> Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (Дата обращения: 15.04.2020).

<sup>72</sup> Иванчак А.И. Правовой режим труда иностранных граждан в Российской Федерации: монография // М.: МГИМО-Университет. 2016. С. 222.

<sup>73</sup> Кравченко Е. Особенности оформления на работу иностранных граждан // Трудовое право. 2017. № 3. С. 68.

<sup>74</sup> Кравченко Е. указ. соч.

Патент – документ, который подтверждает право иностранного гражданина, прибывшего в Россию в безвизовом порядке, на ведение временной трудовой деятельности в определенном субъекте Российской Федерации. Данный документ оформляется самостоятельно иностранным гражданином. Так, в течении 30 календарных дней с момента въезда на территорию РФ, иностранный гражданин должен предоставить в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, указанный в ч.2 ст.13.3 Закона № 115-ФЗ, пакет документов. Данный перечень содержит следующие документы:

- заявление о выдаче патента;
- документ, удостоверяющий личность иностранца;
- миграционную карту с указанием работы как цели визита в страну;
- действующий полис добровольного медицинского страхования;
- справки об отсутствии опасных заболеваний;
- документ, подтверждающий владение русским языком;
- документы о постановке на миграционный учет по месту пребывания иностранного гражданина.

После чего, уполномоченный орган в срок не позднее 10 рабочих дней выдает гражданину Патент или же отказ в выдаче такового. Патент выдается на срок от 1 до 12 месяцев и может быть неоднократно продлен.

Помимо этого, стоит отметить, что иностранные работники, трудящиеся по Патенту обязаны ежемесячно уплачивать налог на доходы физических лиц (НДФЛ) в виде фиксированного платежа. Сумма данного платежа устанавливается ст.227.1 Налогового кодекса Российской Федерации и зависит от коэффициента-дефлятора и регионального коэффициента, отражающего региональные особенности рынка труда. Данные

коэффициенты устанавливаются ежегодно.<sup>75</sup> Так, на 2020 год по г. Москве сумма авансового фиксированного платежа равна 5 тысяч 341 рубль, а в Московской области – 5 тысяч 92 рубля.<sup>76</sup> «Срок действия патента считается продленным на период, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа. В этом случае обращение в территориальные органы федерального органа исполнительной власти в сфере миграции не требуется. В ином случае срок действия патента прекращается со дня, следующего за последним днем периода, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа»<sup>77</sup>.

Иначе говоря, иностранный работник, получивший Патент обязан ежемесячно выплачивать около 5 тысяч рублей в качестве НДФЛ, однако законодательством не учитывается факт нахождения иностранца в трудовых отношениях. То есть, иностранный работник может нигде не работать, но выплачивать фиксированный налог обязан, иначе его Патент перестанет быть действительным.

Гражданам Республики Беларусь, Армении, Казахстана и Кыргызстана получать разрешительные документы не требуется. В соответствии с п.1 ст.97 Договора о ЕАЭС они обладают преимуществом перед другими иностранными гражданами.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/) (Дата обращения: 15.04.2020).

<sup>76</sup> См. В 2020 году сумма авансовых платежей НДФЛ по патенту на работу изменится – сколько платить за патент для мигрантов в 2020 году // Сайт Мигрант Медиа.ру. Миграционные новости и информация для мигрантов и работодателей [Электронный ресурс] URL: <https://migrantmedia.ru/v-2020-godu-summa-avansovykh-platezhey-ndfl-po-patentu-na-rabotu-izmenitsya-skolko-platit-za-patent-2020/> (Дата обращения: 15.04.2020).

<sup>77</sup> Казарян К.В. Актуальные проблемы использования трудовыми мигрантами патентов при осуществлении трудовой деятельности // Юристъ-Правоведъ. 2015. №4 (71). С. 85.

<sup>78</sup> Договор о Евразийском экономическом союзе: Подписан в г. Астане 29.05.2014 // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_163855/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855/) (Дата обращения: 15.04.2020).

При наличии вышеуказанных документов иностранный гражданин может приступать к осуществлению трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Согласно Трудовому кодексу РФ для этого необходимо заключить трудовой договор. Данный трудовой договор, в соответствии со ст.327.1 ТК РФ, заключается на неопределенный срок. Истечение срока действия разрешительного документа (Разрешения на работу, Патент) будет считаться основанием для прекращения трудового договора с иностранным работником.<sup>79</sup>

Стоит отметить, что «вне зависимости от наличия разрешения на работу, патента или иного документа, без которого иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность, иностранный гражданин может быть признан работником и трудовые отношения с таким работником могут возникнуть, хотя само выполнение трудовой функции для работника станет нарушением действующего законодательства, влекущего административную ответственность»<sup>80</sup>.

Данная позиция поддерживается судами Российской Федерации, так в Апелляционном определении Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 10 июня 2013 г. содержится следующая формулировка: «нарушение иностранным гражданином режима пребывания (проживания) в Российской Федерации образует состав административного правонарушения и никак не влияет на ограничение его правоспособности при заключении сделок»<sup>81</sup>. Суд включает в перечень сделок договор подряда, который заключается путем составления гражданско-правового договора. Однако, относительно трудового договора данный аспект также применим.

---

<sup>79</sup> Кравченко Е. указ. соч. С. 69.

<sup>80</sup> Кузнецов Г. А. Влияние порядка привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности на содержание и динамику трудовых отношений, возникающих между российским работодателем и иностранным гражданином // СПб.: Социология и право. 2016. № 3 (33). С. 101.

<sup>81</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 10.06.2013 г. по делу № 33-2023/2013// Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 15.04.2020).

Работодатели в России имеют право привлекать иностранный персонал, однако для этого необходимо соблюдать определенные условия. Основным таким условием, исходя из норм ч.4 ст.13 Закона № 115-ФЗ, является получение Разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Согласно ч.4 ст.18 Закона № 115-ФЗ, «Разрешение на привлечение и использование иностранных работников выдается сроком на один год»<sup>82</sup>. Порядок оформления, выдачи, приостановления действия или аннулирования Разрешения на привлечение и использование иностранных работников устанавливаются федеральным органом МВД. Так, согласно действующему порядку, работодателю необходимо предоставить в территориальный орган МВД или через сайт госуслуг заявление по форме, утвержденной Приказом МВД России от 19.06.2017 № 392.

Что касается освобождения от получения Разрешения на привлечение и использование иностранных работников, то здесь следует сказать, что «от необходимости его получения освобождены работодатели, привлекающие иностранных работников:

- прибывших в порядке, не требующем получения визы;
- высококвалифицированных специалистов или членов их семьи;
- лиц, обучающихся по очной форме;
- направленных для работы в филиалы и представительства зарегистрированных на территориях государств — членов ВТО коммерческие организации;
- работающих у резидентов свободного порта Владивосток»<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 01.03.2020) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (Дата обращения: 15.04.2020).

<sup>83</sup> Иванчак А.И. указ соч. С. 224.

Помимо этого, в соответствии с ч.8 ст.13 Закона № 115-ФЗ, работодатель обязан уведомить территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте РФ о заключении и прекращении трудового договора с иностранным работником в трехдневный срок.

Кроме того, работодатель обязан выплачивать иностранному работнику заработную плату в валюте Российской Федерации, в сроки установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Данная норма содержится в ст.131 ТК РФ.

Другими важным аспектом привлечения труда иностранного персонала в Российской Федерации являются налоги. Согласно п.3 ст.224 Налогового кодекса РФ, иностранные граждане, которые не являются налоговыми резидентами Российской Федерации, уплачивают НДФЛ по ставке 30%. Налоговое резидентство РФ наступает, если гражданин находится на территории России не менее 183 календарных дней в течение 12 подряд следующих месяцев. Однако, существуют исключения из данного правила, например: работники, являющиеся гражданами ЕАЭС; участники Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ; члены экипажей судов, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации; беженцы или получившие временное убежище в России; а также высококвалифицированные специалисты платят НДФЛ по ставке 13%.

Важно обратить внимание на то, что некоторые не столь значительные нарушения порядка привлечения иностранцев к трудовой деятельности могут привести к крупной материальной ответственности или к аннулированию, необходимых для легального осуществления трудовой деятельности, документов, а также к выдворению за пределы РФ.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Серебрякова Е.А. Иностранцы работники: соблюдаем административные формальности // М.: Редакция «Российской газеты». 2018. Вып. 14. С. 105.

Так, например, «за нарушение правил привлечения иностранных работников к трудовой деятельности на территории России юридическое лицо или индивидуальный предприниматель могут быть подвергнуты такому наказанию, как административное приостановление деятельности»<sup>85</sup>.

Кроме того, исходя из обзора судебной практики, за нарушение порядка привлечения к труду иностранцев, с работодателя взимается штраф в размере от 100 тысяч рублей до 1 миллиона рублей. Сумма штрафа является достаточно весомой даже в тех случаях, когда из-за низкой общественной опасности правонарушения, взимается сумма ниже низшего предела, установленного законом.<sup>86</sup>

В заключении к данному параграфу стоит отметить, что порядок привлечения и использования труда иностранных граждан в Российской Федерации является достаточно громоздким и бюрократически сложным процессом, в котором нетрудно запутаться как работодателю, так и непосредственно иностранному работнику. Нарушение данного порядка влечет наложение крупных штрафов, а также иные формы административной ответственности, которые, в свою очередь, не всегда являются достаточно объективными.

Данная тенденция снижает привлекательность российского рынка труда для потенциальных иностранных работников, а также говорит об отсутствии либерализации обозреваемого института в России в целом.

---

<sup>85</sup> См. там же. С. 109.

<sup>86</sup> Постановление Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда от 10.05.2018 № 16АП-1141/2018 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 15.04.2020).

# **ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

## **3.1. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с иностранными работниками**

Анализ особенностей заключения трудового договора с иностранными работниками является одной из важнейших задач исследования. Исходя из этого, необходимо наиболее точно и детально изучить данный аспект, с учетом всего массива актуальной научной литературы, законодательной базы и правоприменительной практики.

На сегодняшний день, в Российской Федерации под трудовым договором (контрактом) понимается соглашение, между работником и работодателем, которое, в соответствии нормами трудового законодательства, содержит условия осуществления трудовой деятельности, а также некоторые права и обязанности сторон.<sup>87</sup>

Однако, трудовой договор с иностранцем имеет ряд ограничений и особенностей. Данный факт не считается дискриминацией, поскольку нормы ст.3 ТК РФ закрепляют, что ограничение прав работников в целях обеспечения национальной безопасности, а также поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, являются законными.

Стоит обозначить, что «ТК РФ, в отличие от Закона N 115-ФЗ, не использует термин «иностраный работник», охватывающий лиц, временно пребывающих на территории РФ, а оперирует понятием «работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства», которое включает в себя не только временно пребывающих, но и иных

---

<sup>87</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (Дата обращения: 20.04.2020).

иностранных граждан и лиц без гражданства, законно находящихся в России и осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора»<sup>88</sup>. Следовательно, сфера распространения норм Трудового кодекса шире Закона № 115-ФЗ и включает в себя не только временно пребывающих, но и другие категории иностранных граждан, участвующих в трудовых правоотношениях.

Таким образом, начиная с 2014 года, особый порядок заключения трудового контракта с иностранными гражданами прописан в Трудовом кодексе, а именно в главе 50.1 «Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства». Данную совокупность норм, регулирующих порядок трудоустройства иностранных граждан, законодатель посчитал необходимым разделить на следующие структурные элементы:

- ст.327.1 ТК РФ – Общие положения;
- ст.327.2-327.3 ТК РФ – Заключение трудового договора;
- ст.327.4-327.5 ТК РФ – Изменение трудового договора;
- ст.327.6-327.7 ТК РФ – Прекращение трудового договора.

Однако, для получения более точных и углубленных результатов при проведении анализа, считается необходимым соблюдать также дифференцированный подход в зависимости от категории иностранных работников.

Согласно норме об общих положениях главы 50.1 ТК РФ, на трудовые отношения с иностранцем любой категории распространяются нормы трудового законодательства РФ, за исключением тех случаев, когда в соответствии с международными и национальными законами РФ

---

<sup>88</sup> Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е. и др. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход. Монография. // М. Издательство «Юстицинформ». – 2019. (автор соответствующей главы - Пугачева Н.В. и Завгородний А.В.) Стр. 131.

применяется право иностранного государства. «Возможность применения иностранного права к правоотношениям, возникающим на территории РФ, обусловлена их «международным» характером. Речь идет о так называемых отношениях, осложненных иностранным элементом, составляющих предмет международного частного права. Их регулирование осуществляется с помощью специальных коллизионных норм, использование которых нередко приводит к необходимости применения права иностранного государства»<sup>89</sup>.

Помимо этого, как было обозначено в предшествующей главе работы, статья 327.1 ТК закрепляет минимальный возраст иностранного гражданина для вступления в трудовые отношения, так по общему правилу он составляет 18 лет. Стоит также обратить внимание, что в общих положениях о трудовом договоре с иностранным гражданином, Трудовое законодательство ограничивает право заключения договора с иностранцем, если у работодателя отсутствует соответствующая правоспособность.

Другим немаловажным моментом, регламентированным ст. 327.1, является срок действия трудового контракта с иностранным работником. Так, по общему правилу трудовой договор с работником иностранцем является бессрочным, однако в исключительных случаях он может иметь и срочный характер. Согласно ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, если исходя из особенностей вида деятельности невозможно заключить договор с неопределенным сроком действия, либо в предусмотренных законом случаях по соглашению сторон. Исходя из этого, стоит отметить, что заключение контракта с иностранным работником на срок, ограниченный сроком действия его разрешительных документов (Разрешение на работу или Патент), является неправомерным. Порядок привлечения к труду на срок действия разрешительного документа зачастую применялся на практике до введения главы 50.1 Трудового кодекса РФ.<sup>90</sup> Так,

---

<sup>89</sup> Иванчак А.И. указ. соч. С. 282.

<sup>90</sup> Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е. и др. указ. соч.

например, в определении Московского городского суда от 15 июля 2010 года, судом не были удовлетворены требования о признании трудового договора с иностранным гражданином заключенным на неопределенный срок<sup>91</sup>. Кроме того, Нижегородский областной суд в кассационном определении от 15.03.2011 г. заявил: «с иностранным гражданином может быть заключен только срочный трудовой договор, и иными данные отношения, т. е. заключенными на неопределенный срок, быть не могут»<sup>92</sup>. Аргументация данного определения заключалась в том, что, согласно действующей на тот момент редакции закона, Разрешение на работу выдается на срок действия заключенного трудового договора с иностранцем, но не более, чем на 1 год.

В соответствии со ст.67 ТК РФ, трудовой договор в Российской Федерации заключается в письменной форме.

При заключении трудового контракта с иностранцем любой категории следует указывать как основные сведения зафиксированные в ч.1 ст.57 ТК РФ (такие как фамилия, имя, отчество работника; сведения о документах, удостоверяющих его личность; ИНН; сведения о представителе работодателя; место заключения договора), так и особые сведения, относящиеся только к иностранным гражданам.

В соответствии со ст.327.2 Трудового кодекса России заключая договор с временно пребывающим гражданином необходимо указывать в нем сведения о Разрешительных документах (Разрешение на работу или Патент). За нарушение данного порядка предусмотрены соответствующие санкции. Так, например, Дальнегорский районный суда Приморского края в августе 2019 года назначил наказание в виде административного приостановления деятельности на срок 14 суток предпринимателю Ким Ме Ину за незаконное

---

<sup>91</sup> Определение Московского городского суда от 15.07.2010 г. по делу № 33-21152 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 20.04.2020).

<sup>92</sup> Кассационное определение Нижегородского областного суда от 15.03.2011 г. по делу № 33-2118 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 20.04.2020).

привлечение иностранного гражданина А. к трудовой деятельности. Суд отметил, что наряду с иными фактами, доказывающими вину индивидуального предпринимателя, в трудовом договоре не содержалось сведений о Разрешении на работу гражданина КНР А.<sup>93</sup>

При заключении трудового договора с временно проживающим гражданином имеет место обязанность в указании сведения о разрешении на временное проживание на территории РФ потенциального работника, а в случае, если работник имеет статус постоянно проживающего в РФ иностранного гражданина – сведения о виде на жительство в Российской Федерации.

По общему правилу в трудовом договоре должны быть отражены условия осуществления трудовой деятельности. В ст.57 ТК перечислены обязательные условия, то есть достаточные для законного заключения трудового договора, а также дополнительные условия, которые, в свою очередь, могут быть включены в договор, а могут и не прописываться. Однако, при заключении контракта с иностранным работником, закон предусматривает наличие еще одной категории условий, которые характерны для данного вида трудовых договоров. Таким образом, можно заключить, что в трудовом договоре с иностранным работником любой категории, в соответствии со ст.57 и ст.327.2 ТК РФ, должны быть отражены:

- Место работы (с указанием обособленного структурного подразделения, если это необходимо);
- Трудовая функция, т. е. работа по должности в соответствии с расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы;

---

<sup>93</sup> Постановление Дальнегорского районного суда Приморского края № 5-756/2019 от 09.08.2019 г. по делу № 5-756/2019 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 20.04.2020).

- Дата начала работы (в случае, если трудовой договор срочный – срок действия и причина заключения срочного договора);
- Условия оплаты труда (тарифная ставка, оклад, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- Режим рабочего времени;
- Гарантии и компенсации при работе с опасными или вредными условиями труда;
- Характер работы (подвижной, разъездной и т. д.);
- Условия труда на рабочем месте;
- Условия о добровольном медицинском страховании, либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг (должен обеспечивать оказание первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме);
- Условия о социальном страховании.

«В трудовой договор с иностранным работником может быть включено дополнительное обязательство работодателя заключить договор с медицинской организацией о предоставлении платных медицинских услуг работнику (как минимум первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме). При отсутствии такого положения в трудовом договоре заключение договора с медицинской организацией является правом, но не обязанностью работодателя»<sup>94</sup>.

Дополнительным условиям трудового контракта с любыми категориями иностранцев считаются условия, относящиеся к таковым и для трудового

---

<sup>94</sup> Серебрякова Е.А., Ситникова Е.Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. // М.: Редакция «Российской газеты». 2017. Вып. 17. С. 59.

договора с гражданами РФ, то есть те, которые не ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, в частности:

- «об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника»<sup>95</sup>.

«Представляется, что в качестве одного из дополнительных условий в ТК РФ следует включить положение о возможности иностранного гражданина использовать право на отдых в дни официальных праздников государства его

---

<sup>95</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019). // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (Дата обращения: 20.04.2020).

постоянного проживания»<sup>96</sup>. Данное условие вытекает из ряда различных двусторонних международных соглашений. Так, например п.2 ст.9 Соглашения между Правительством РФ и Правительством Республики Узбекистан от 2007 года содержит следующую оговорку: «Трудящиеся-мигранты по договоренности с работодателем (заказчиком работ (услуг)) принимающего государства могут освобождаться от трудовой деятельности в дни официальных праздников государства их постоянного проживания. Условия такого освобождения определяются трудовым договором (гражданско-правовым договором на выполнение работ (оказание услуг))»<sup>97</sup>.

Необходимо обратить внимание, что в трудовой контракт могут включаться права и обязанности сторон договора, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, а также вытекающие из условий коллективного договора. Однако, несмотря на это, невключение каких-либо прав и обязанностей, предусмотренных ТК РФ, в договор не освобождает стороны от их соблюдения.

К нормам, регулирующим заключение трудового контракта с иностранными работниками, относится статья 327.3 ТК РФ. Данная статья фиксирует перечень документов, которые необходимо предъявлять иностранцу при приеме на работу. Так, наряду с документами, предусмотренными ст.65 Трудового кодекса (удостоверение личности, трудовая книжка, документ о регистрации, документ об образовании, справка о наличии или отсутствии судимости, а также справка о привлечении или непривлечении к административной ответственности за потребление наркотических или психотропных средств без назначения врача),

---

<sup>96</sup> Иванчак А.И. указ. соч. С. 298.

<sup>97</sup> Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Российской Федерации, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Российской Федерации, заключено 4 июля 2007 г. в Ташкенте // Официальный сайт справочной правовой системы ГАРАНТ [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/2564911/> (Дата обращения: 21.04.2020).

иностранный гражданин любой категории предъявляет полис добровольного медицинского страхования.

«Документы, полученные не в России, должны пройти процедуру признания (нострификации)»<sup>98</sup>. Правила, по которым проходит признание документов об образовании, полученных за пределами РФ регламентированы в Приказе Рособнадзора от 18.06.2019 № 837<sup>99</sup>.

Для временно пребывающих граждан, в дополнение ко всему прочему, необходимо предъявлять разрешительные документы – Разрешение на работу или Патент.

Временно проживающие иностранные граждане, при заключении контракта с работодателем обязаны выказывать действительное разрешение на временное проживание на территории Российской Федерации.

Что касается иностранцев постоянно проживающих в России, то для них, при заключении трудового договора, законодателем предусмотрена обязанность предъявлять вид на жительство.

Кроме всего вышеперечисленного, исходя из специфики трудовой деятельности, может возникнуть необходимость в представлении дополнительных документов, таких как, документ со сведениями о доходах и т. п. Документы воинского учета по общему правилу иностранцами не предъявляются.

Изменение трудового договора с иностранным работником любой категории, согласно законодательству, возможно только по соглашению сторон. Под изменением контракта подразумевается изменение содержания

---

<sup>98</sup> Иванчак А.И. указ. соч. С. 306.

<sup>99</sup> Приказ Рособнадзора «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной услуги по признанию образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве» от 18.06.2019 N 837 // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=54F151A4349348B432BEE970F28A087F&req=doc&base=LAW&n=333409&dst=100008&fld=134&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100008%3Bindex%3D0#1fvnz254vu5> (Дата обращения: 21.04.2020).

трудовой функции или изменение, прописанного в договоре, места осуществления трудовой деятельности. Указанный порядок применим не только к трудовому договору с иностранным работником, но и к договору между гражданами России.

Стоит обратить внимание, что «законодатель не уточняет, постоянный или временный характер могут носить подобные изменения, видимо, допуская и то и другое. Если стороны трудового договора подписывают соглашение о временном изменении условий трудового договора, то за работником должно оставаться право на прежние условия после окончания срока этих изменений. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме»<sup>100</sup>.

Частный случай изменения содержания трудового договора – временный перевод на другую работу. Особенности осуществления данного действия закреплены в ст.327.4 ТК РФ. Так, временный перевод иностранного работника любой категории на не обусловленную трудовым контрактом работу у того же работодателя без учета профессии, указанной в разрешительном документе, допускается только на срок менее 1 месяца, не более чем один раз в течение календарного года, и в случаях, предусмотренных ст.72.2 Трудового кодекса. Под указанными случаями понимаются: катастрофы, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и любые другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также случаи временной приостановки работы по экономическим, технологическим и организационным причинам и замещение временно отсутствующего работника. Стоит также учитывать, что при переводе на работу, которая требует меньшей квалификации сотрудника, необходимо письменное согласие последнего.

---

<sup>100</sup> Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е. и др. указ. соч. С. 143.

В том случае, если по окончании срока временного перевода иностранного работника, невозможно предоставить ему прежнюю работу, тогда трудовой договор, в соответствии с п.10 ч.1 ст.327.6 ТК РФ, прекращается.

Кроме того, «если в связи с чрезвычайными обстоятельствами исполнение обусловленной трудовым договором работы невозможно, и невозможно перевести работника на другую работу на срок до одного месяца в связи с возникновением такой необходимости повторно в течение календарного года, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ»<sup>101</sup>.

Относительно оплаты труда переведенного иностранного работника, стоит отметить, что она производится исходя из выполняемой работы, однако не может быть ниже среднего заработка на прежней работе.

В дополнение к этому стоит учесть, что по отношению к временно пребывающим иностранцам, временный перевод на работу по непредусмотренной разрешительным документом профессии не может нести административной ответственности работодателя.<sup>102</sup> Так, в Постановлении Промышленного районного суда г. Ставрополя от 4 мая 2016 года, суд указал, что перевод иностранного гражданина на другую работу без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, допускается в случаях,

---

<sup>101</sup> Иванчак А.И. указ. соч. С. 317.

<sup>102</sup> Серебрякова Е.А. Иностранцы работники: соблюдаем административные формальности. — М.: Редакция «Российской газеты». 2018. Вып. 14. С. 130.

предусмотренных законом.<sup>103</sup> Однако, основанием для перевода не могут служить такие доводы как соображения разумности и человечности.<sup>104</sup>

Иной случай изменения трудового договора – это отстранение иностранного работника от работы. «В отличие от переводов и других видов изменения условий трудового договора, отстранение работника от работы производится работодателем в одностороннем порядке, без предварительного предупреждения работника и не требует его согласия»<sup>105</sup>.

Ст.327.5 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирует особенности указанной процедуры. Так, согласно указанной норме закона, работодатель обязан отстранить иностранного работника от работы при приостановке или окончании срока действия разрешения на привлечение иностранных работников, а также в случае окончания срока действия полиса добровольного медицинского страхования, либо договора работодателя с медицинской организацией о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства.

По отношению к временно пребывающим работникам, основанием отстранения от работы служит окончание срока действия разрешительных документов работника (Разрешения на работу или Патента).

Окончание срока действия разрешения временного проживания в РФ служит основанием для отстранения временно проживающего иностранного

---

<sup>103</sup> Постановление Промышленного районного суда г. Ставрополя от 04.05.2016 N 5-9/2016. // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 21.04.2020).

<sup>104</sup> Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 21.11.2016 N А33-14307/2016. // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 21.04.2020).

<sup>105</sup> Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е. и др. указ. соч. С. 146.

гражданина, а окончание срока действия вида на жительство<sup>106</sup> на территории России – постоянно проживающего.

Наряду с данными условиями отстранения, действуют нормы ст.76 ТК РФ, в которых содержатся причины отстранения работников по общему правилу трудового законодательства, в частности:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законом;
- при выявлении противопоказаний для выполнения, указанной в трудовом договоре, работы;
- по причине приостановки действия на срок до двух месяцев специального права работника (водительские права, право на ношение оружия и т. п.);
- по требованию уполномоченных органов или должностных лиц;
- также в иных случаях, предусмотренных законом.

«Работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения или недопущения к работе. Как правило, в указанный период заработная плата работнику не

---

<sup>106</sup> В соответствии с ч.3 ст.8 Закона № 115-ФЗ, Вид на жительство выдается без ограничения срока действия, за исключением вида на жительство высококвалифицированному специалисту и членам его семьи. В данном случае и в дальнейшем в исследовании под сроком окончания действия ВНЖ подразумевается окончания его действия у высококвалифицированных специалистов, членов их семей, а также тех граждан, у которых на данный момент имеется срочный вид на жительство старого образца.

начисляется. Если основание имело место не по вине работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой»<sup>107</sup>.

Согласно российскому законодательству, трудовые отношения между работником и работодателем могут быть окончены посредством прекращения трудового договора. Такие термины, как «расторжение», «прекращение» и «увольнение» являются синонимичными и используются в трудовом законодательстве как взаимозаменяющие.

Расторжение трудового договора с иностранным работником может быть обосновано рядом причин. В первую очередь, стоит обозначить, что контракт может быть прекращен исходя из обстоятельств, указанных в ст.77 «Общие основания прекращения трудового договора». Такие основания, как перевод к другому работодателю (с согласия работника), переход на иную должность, отказ работать в связи со сменой собственника организации, отказ работника от продолжения трудовой деятельности из-за изменений в трудовом договоре, отказ от перевода на работу в другую местность, не зависящие от воли сторон договора обстоятельства, а также нарушение правил заключения трудового контракта, являются общими как для трудового договора с иностранным работником, так и с гражданином России.

Помимо этого, общими основаниями для расторжения трудового договора являются: соглашение сторон, инициатива работника или работодателя, а также истечение срока действия договора для срочных трудовых договоров.

Аннулирование разрешительных документов, РВП, ВНЖ, разрешения на привлечение и использование иностранных работников являются основными основаниями прекращения трудового договора с иностранными работниками, согласно ст.327.6 ТК РФ.

Однако, существуют иные причины, характерные только для трудового контракта с иностранцем. Так, трудовой договор с любой категорией

---

<sup>107</sup> Иванчак А.И. указ. соч. С. 318.

иностранных граждан может быть прекращен по истечении 1 месяца со дня окончания срока действия полиса добровольного медицинского страхования или заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином.

Поводом для расторжения трудового контракта с временно пребывающим иностранцем является окончание срока действия Разрешения на работу или Патента. Стоит обратить внимание, что увольнение может быть осуществлено лишь спустя 1 месяц со дня окончания действия документа. Законодательство специально предоставляет иностранному работнику месячный срок на устранение данных оснований для увольнения. На этот период работодатель отстраняет работника от труда. «В случае если по истечении месяца иностранный работник не получит новых разрешительных документов, работодатель имеет право прекратить трудовой договор на основании соответствующего пункта статьи»<sup>108</sup>.

Такие же основания существуют для временно и постоянно проживающих на территории РФ иностранцев при окончании срока действия РВП и ВНЖ соответственно. «Например, работодатель принял на работу иностранного гражданина, временно проживающего в России. Такой работник не должен представлять разрешение на работу или патент. Вместе с тем в случае аннулирования или истечения сроков действия его разрешения на временное проживание статус иностранного работника изменится. Продолжение с ним трудовых отношений станет невозможным. Трудовой договор с таким работником подлежит прекращению по п. 6 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ. До расторжения трудового договора работник подлежит отстранению от работы.

---

<sup>108</sup> Текарёва Г. Расторжение договоров с иностранными работниками // Электронный информационный журнал «Что делать Обозрение». 2019. № 5 (168). [Электронный ресурс] URL: <https://www.4dk.ru/news/4do-magazine/2019/5> (Дата обращения: 22.04.2020).

В противном случае и работник, и его работодатель рискуют быть привлеченными к административной ответственности»<sup>109</sup>.

Необходимо обозначить, что «дата увольнения не может находиться за пределами срока действия визы иностранного гражданина такая позиция применима по отношению и к сроку разрешения на работу или патента»<sup>110</sup>. Данная аргументация также подтверждается и судебной практикой<sup>111</sup>.

Кроме того, существует такое основание, как приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными законами ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства. В данном случае трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими нормативно-правовыми актами. Так, в Постановлении Правительства РФ от 30.09.2019 N 1271 устанавливаются соответствующая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами. Срок исполнения данного Постановления установлен в п.4 и назначает «до 1 января 2020 г. привести численность используемых иностранных работников в соответствие с настоящим постановлением»<sup>112</sup>. Помимо этого, стоит обозначить, что «по данному основанию нельзя уволить квалифицированного специалиста, иностранного работника, временно проживающего в РФ, иностранного работника с видом на жительство в РФ, а также граждан Белоруссии,

---

<sup>109</sup> Серебрякова Е.А. указ. соч. С. 124.

<sup>110</sup> Кузнецов Г. А. Влияние порядка привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности на содержание и динамику трудовых отношений, возникающих между российским работодателем и иностранным гражданином // СПб.: Социология и право. 2016. № 3 (33). С. 106.

<sup>111</sup> Определение Московского городского суда от 2 декабря 2010 г. по делу № 33-37505// Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 21.04.2020).

<sup>112</sup> Постановление Правительства РФ «Об установлении на 2020 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» от 30.09.2019 N 1271 // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_334752/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_334752/) (Дата обращения: 22.04.2020).

Армении, Казахстана, Кыргызстана, поскольку на них не распространяется ограничение о допустимой численности иностранных работников»<sup>113</sup>.

Для расторжения контракта по причине невозможности предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода, а также невозможности временного перевода работника, согласно ст.327.6 ТК, работодатель должен предупредить иностранного трудящегося в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения.

Стоит также упомянуть, что, в соответствии с ч.8 ст.13 Закона № 115-ФЗ, работодатель обязан уведомить территориальный орган внутренних дел о прекращении трудового договора с работником-иностранцем в трехдневный срок.

Иностраный персонал при расторжении трудового договора получает выходное пособие, которое, в соответствии со ст.327.7 составляет размер двухнедельного среднего заработка. Наряду со случаями, предусмотренными ч.3 ст.178 ТК РФ, выходное пособие выплачивается иностранному работнику при прекращении трудового договора в случаях приостановления действия или аннулирования разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

В дополнение ко всему стоит указать характерные особенности заключения трудового договора с тренером-иностранцем. Данная практика широко применяется в современном российском спорте.

Так, согласно особенностям, указанным в ст.348.2 и 327.3 ТК РФ, трудовой контракт с иностранным тренером может иметь срочный характер в случаях осуществления деятельности в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных команд.

---

<sup>113</sup> Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е. и др. указ. соч. С. 149.

Среди обязательных условий трудового договора с тренером-гражданином другого государства, наряду с условиями, относящимися к тренировкам и тренерской деятельности, стоит выделить условие об обязанности тренера соблюдать международные и российские антидопинговые правила, а также принимать меры по соблюдению данных правил спортсменами, находящимися под его тренерством.<sup>114</sup>

Законодательство РФ выделяет также другую группу иностранных работников – высококвалифицированных специалистов. Среди особенностей содержания трудового договора с подобными кадрами стоит учитывать, что, согласно ст.59 ТК, контракт может иметь срочный характер, при его заключении с иностранным руководителем компании, а также заместителем руководителя. Кроме того, зачастую работодатель предоставляет добровольное медицинское страхование не только самому работнику, но и членам его семьи.<sup>115</sup>

В современном обществе, немаловажным вопросом является трудоустройство иностранного гражданина для выполнения дистанционной работы. Так, 07.08.2015 г. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в своем письме N 17-3/В-410<sup>116</sup> дало разъяснение по указанному поводу. В тексте документа говорится, что Трудовой кодекс не предусматривает возможность заключения трудового договора с иностранцем о работе, проводимой дистанционно за пределами РФ. Однако, в письме указывается, что в таком случае необходимо прибегнуть к гражданско-правовому договору. «Минтруд обосновал свою позицию тем,

---

<sup>114</sup> Никитин В. Трудовой договор с тренером-иностранцем // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение, М. 2018. № 11.

<sup>115</sup> Коробецкая А. 8 важных аспектов в трудовом договоре с высококвалифицированным специалистом // Авторский блог о помощи в трудоустройстве иностранных граждан в РФ exratblog.ru [Электронный ресурс] URL: <http://exratblog.ru/> (Дата обращения: 22.04.2020).

<sup>116</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О договорах с иностранными работниками» от 7 августа 2015 года N 17-3/В-410 // Официальный сайт электронного фонда правовой и нормативно-технической документации Консорциум Кодекс. [Электронный ресурс] URL: <http://docs.cntd.ru/document/420301462> (Дата обращения: 22.04.2020).

что согласно ст. 312.3 ТК РФ работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников, для иностранцев, работающих за пределами Российской Федерации, выполнение этого требования не представляется возможным»<sup>117</sup>.

В заключении необходимо обозначить:

- Трудовой договор с иностранным гражданином регламентирован главой 50.1 ТК РФ;
- Данная глава дополняет перечень документов, которые необходимы к предъявлению при заключении трудового договора;
- Наряду с этим, нормы регулируют вопрос о сроке трудового договора с иностранными гражданами;
- Кроме того, в статьях главы содержится перечень дополнительных условий и сведений, которые должны содержаться в трудовом договоре с иностранным работником;
- Также, в нормах главы содержатся нормы изменения и прекращения трудового договора с различными категориями иностранных работников.

Исходя из этой специфики стоит сделать вывод, что нормы указанной главы в достаточно полной степени раскрывают особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с иностранным работником, что подтверждается судебной практикой. Однако, эти же нормы зачастую являются инструментами бюрократического осложнения трудовой деятельности, осуществляемой иностранными гражданами.

---

<sup>117</sup> Кравченко Е. Особенности оформления на работу иностранных граждан // Трудовое право. - 2017. - № 3. - С. 78.

### **3.2 Актуальные проблемы правоприменительной практики в сфере регулирования труда иностранных работников в РФ**

В предыдущих частях исследования уже были затронуты некоторые проблемы правоприменительной практики в сфере труда работников-мигрантов, однако, объем проблем в данной сфере в России более обширный. В соответствии с этим, считается необходимым подвергнуть обзору некоторые частные случаи применения особенностей законодательства к иностранным работникам в Российской Федерации, которые еще не были отражены в работе.

В первую очередь, стоит обратить внимание, что практика российских судов часто затрагивает проблему установления факта наличия трудовых отношений с иностранным гражданином. Так, еще несколько лет назад в подобных спорах суды принимали следующую позицию: факт наличия трудовых отношений напрямую зависит от наличия трудового договора или договора гражданско-правового характера.<sup>118</sup> Однако, на сегодняшний день практика сложилась иначе, например, Подольский городской суд (Московская область) в решении по делу № 12-296/2019 от 13 сентября 2019 года говорит, что «трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен»<sup>119</sup>. Кроме того, суд подчеркнул, что «трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе

---

<sup>118</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 14 апреля 2014 г. по делу № 33-12117/2014 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 28.04.2020).

<sup>119</sup> Решение Подольского городского суда Московской области № 12-296/2019 от 13 сентября 2019 г. по делу № 12-296/2019 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 28.04.2020).

работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе»<sup>120</sup>.

Данная позиция суда считается наиболее верной и обоснованной, так как иностранный работник, в случае ненадлежащего оформления трудовых правоотношений, лишается права на защиту своих законных прав, что в свою очередь, недопустимо в современном правовом государстве. Дополнительным источником правомерности указанной позиции является норма статьи 16 ТК РФ, которая прямо предусматривает данную особенность трудового договора с национальными кадрами.

Другой, на наш взгляд, наиболее широко распространенный в судебной практике случай – несоблюдение справедливости и соразмерности наказания работников-мигрантов за нарушения миграционного и трудового законодательства. Так, за нарушение существующего порядка иностранные работники зачастую могут подвергаться выдворению или депортации.<sup>121</sup>

«При рассмотрении споров, связанных с правомерностью осуществления названных действий, судами должны учитываться такие обстоятельства, как наличие у лица постоянного места работы, жительства или пребывания; действительных документов, необходимых для пересечения границы; срока, требуемого для определения гражданства; судимости за совершение преступлений, предусмотренных УК РФ; состояние здоровья, а также иные

---

<sup>120</sup> См. там же.

<sup>121</sup> Амелин Р.В., Бевзюк Е.А., Волков Ю.В. [и др.]. 2014. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/law/> (Дата обращения: 28.04.2020).

заслуживающие внимания факты»<sup>122</sup>. На практике же, данные требования не всегда учитываются.<sup>123</sup>

Например, в Решении по делу № 12-1581/2019 от 29 октября 2019 Санкт-Петербургского городского суда, гражданин Республики Узбекистан П. осуществлял трудовую деятельность в г. Санкт-Петербурге, при этом он имел Патент в Ленинградской области. Данный факт является нарушением ст.18.10 КоАП РФ и суд посчитал соразмерным наказание в виде административного штрафа в размере 5.000 рублей с административным выдворением за пределы РФ.<sup>124</sup> Аналогичное наказание, однако с административным штрафом в размере 2.000 рублей, было применено Вологодским областным судом в отношении гражданина Азербайджана Т., который осуществлял обязанности разнорабочего на строительном объекте в г. Череповце без Патента.<sup>125</sup>

Выдворение лишает иностранного работника права на осуществление трудовой деятельности, в связи с чем исследователи Богомолов<sup>126</sup>, Иванчак, Палькина<sup>127</sup> считают, что данный вид наказаний не соответствует идеям справедливости и гуманизма, а также пагубно влияет на нравственный

---

<sup>122</sup> Иванчак А.И., Палькина Т.Н. Проблемы судебной защиты трудовых прав мигрантов в Российской Федерации // Московский журнал международного права. 2017. № 3. С. 65.

<sup>123</sup> Справка по результатам изучения практики рассмотрения судами дел о помещении иностранного гражданина, подлежащего депортации или реадмиссии, в специальное учреждение и о продлении срока пребывания иностранного гражданина, подлежащего депортации или реадмиссии, в специальном учреждении (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016) // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_208044/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208044/) (Дата обращения: 28.04.2020).

<sup>124</sup> Решение Санкт-Петербургского городского суда от 29.10.2019 г. по делу № 12-1581/2019 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 28.04.2020).

<sup>125</sup> Решение Вологодского областного суда от 24.10.2019 г. по делу № 7А-562/2019 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 28.04.2020).

<sup>126</sup> Богомолов О.Т. Социально-гуманитарные аспекты модернизации России // ЭКО. 2011. №7 (445). С. 135-148.

<sup>127</sup> Иванчак А.И., Палькина Т.Н. указ. соч. С. 66.

климат и экономику России. Данное мнение поддерживается нами в полной мере.

Помимо этого, стоит учитывать позицию Конституционного суда Российской Федерации, который указывает, меры административной ответственности за совершенные правонарушения должны учитывать «не только характер правонарушения, его опасность для защищаемых законом ценностей, но и обеспечивать учет причин и условий его совершения, а также личности правонарушителя и степени его вины, гарантируя тем самым адекватность порождаемых последствий (в том числе для лица, привлекаемого к ответственности) тому вреду, который причинен в результате административного правонарушения, не допуская избыточного государственного принуждения и обеспечивая баланс основных прав индивида (юридического лица) и общего интереса»<sup>128</sup>.

Актуальная практика рассмотрения судами РФ споров с работниками-иностранцами выявляет несовершенство законодательства в современном его состоянии. Так, например, судами допускаются различного рода ошибки при установлении факта наличия трудовых отношений с иностранным гражданином, что потенциально лишает иностранного гражданина права на защиту своих прав и интересов. Также, суды зачастую выносят несправедливые и несоразмерные наказания за нарушения порядка осуществления трудовой деятельности.

Кроме того, прецеденты неверного применения норм материального и процессуального права оказывают негативное влияние на авторитет судебной власти Российской Федерации.

---

<sup>128</sup> Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности Федерального закона «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы и жалобой гражданина Э.В. Савенко» от 14.02.2013 N 4-П // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_142234/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142234/) (Дата обращения: 28.04.2020).

## **3.2 Потенциальное совершенствование и новация законодательства на основе зарубежного опыта**

Необходимо учитывать, что некоторые зарубежные страны уже сталкивались с проблемами регулирования труда иностранных работников и на данный момент находятся на более высоком уровне на пути решения данных проблем. Исходя из чего, необходимо дальнейшее совершенствование законодательства в сфере труда иностранных граждан в РФ, которое должно учитывать как ошибки развития российского трудового права, так и зарубежный опыт.

Для нашего исследования, в первую очередь, следует составить краткий обзор особенностей миграционного законодательства в сфере труда развитых зарубежных государств, таких как США, Канада, ФРГ и Сингапур.

В первую очередь обозначим, что в Соединенных Штатах Америки имеет место богатая история трудовой миграции, благодаря которой государство увеличивало темпы своего развития.<sup>129</sup> В процессе регулирования трудового законодательства, США пришли к оптимальному порядку регулирования внешней трудовой миграции, с учетом своей национальной специфики. Так, трудоустройство мигрантов в Соединенных Штатах является достаточно сложным процессом, который для работодателя состоит из многочисленных заявок, которые нуждаются в одобрении министерств.<sup>130</sup> Для получения разрешительных документов на привлечение иностранного работника, на работодателя возлагается бремя доказывания отсутствия граждан США, желающих трудоустроиться на вакантные должности.

Стоит отметить, что законодательство США разделяет работников-иностранцев на привлекаемых на временной основе и на постоянной. Кроме

---

<sup>129</sup> Акимова С.А. Правовое регулирование миграционной политики и деятельности миграционных служб Соединенных штатов Америки // Вестник Московского университета МВД России. 2014. №4.

<sup>130</sup> Морозов П.Е. Правовое регулирование труда иностранных работников в условиях глобализации (на примере законодательства США, Канады и Великобритании) // Пробелы в российском законодательстве. 2011. №4. С. 258.

того, Соединенные Штаты также используют институт квотирования, который применяется с помощью различных классификаций виз для иностранцев. К примеру, виза H-1B выдается высококвалифицированным специалистам для выполнения заранее запланированной и утвержденной трудовой деятельности, H-2A позволяет привлекать к труду временных сельскохозяйственных работников-иностранцев, H-2B квалифицированным и неквалифицированным работникам, замещающим временные или сезонные вакантные места, H-3 – стажерам, O предназначена для выдающихся работников науки, искусства, спорта и т. д.<sup>131</sup> Таким образом, стоит отметить, что Соединенные Штаты Америки используют достаточно жесткую фильтрацию внешней трудовой миграции, которая позволяет им использовать иностранную рабочую силу в тех отраслях, где рынок труда нуждается в ней (либо высококвалифицированные работники, либо сезонные и временные работники на востребованных среди граждан США работах).

В отношении Канады необходимо обратить внимание на то, что «профессиональная иммиграция в Канаду осуществляется в рамках двух групп программ - для обеспечения постоянной работы иностранным работникам и для временных трудовых мигрантов»<sup>132</sup>. Порядок привлечения постоянных работников осуществляется в соответствии с «Федеральной программой для профессиональных работников» (Federal Skilled Worker)<sup>133</sup>, а также на основании других федеральных и региональных программ, дифференцированных по определенным профессиям. Квотирование иностранной рабочей силы в Канаде имеет достаточно широкий диапазон допустимого количества иностранных работников, который также дифференцируется исходя из сфер трудовой деятельности.

---

<sup>131</sup> Официальный сайт Бюро Консульских Отношений Государственного Департамента США [Электронный ресурс] URL: <https://travel.state.gov/content/travel.html> (Дата обращения: 29.04.2020).

<sup>132</sup> Морозов П.Е. указ. соч. С. 260.

<sup>133</sup> «Федеральная программа для профессиональных работников» (Federal Skilled Worker) // Официальный сайт Правительства Канады. [Электронный ресурс] URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/federal-skilled-workers.html> (Дата обращения: 29.04.2020).

Федеративная Республика Германия применяет иные особенности регулирования труда иностранных граждан. В ФРГ, как и на всей территории Европейского союза действует закон о «голубой карте» (blue card). «Вступившая в силу в 2009 году директива одновременно ввела в действие так называемую Европейскую Голубую карту и определила единые правила и основания выдачи её мигрантам, претендующим на высококвалифицированные должности, на территории всех стран-членов ЕС. Главная цель Директивы -упрощение процедур въезда и выдачи разрешений на работу и пребывание для этой категории мигрантов путём гармонизации условий среди всех стран-членов ЕС»<sup>134</sup>.

Одним из основных актов национального права Германии, регулирующих трудовую деятельность иммигрантов является Закон «О контроле и ограничении иммиграции и о регулировании пребывания и интеграции граждан Европейского Союза и иностранцев» 2005 года<sup>135</sup>. Данный закон регламентирует правовое положение высококвалифицированных специалистов, к которым относятся ученых, преподавателей, научных сотрудников и прочих. К такой группе иностранных граждан закон применяет соответствующие преференции, например, высококвалифицированным специалистам предоставляется бессрочный вид на жительство в Германии.

В 2019 году был принят Закон «О миграции квалифицированных специалистов»<sup>136</sup>, который, в соответствии с проблемной демографической обстановкой в ФРГ, разрешил иностранным гражданам претендовать на вакантную должность наравне с гражданами Германии и ЕС. Ранее в ФРГ приоритет при трудоустройстве отдавался национальным кадрам. Иначе

---

<sup>134</sup> Пасякина Л.С. ЕС и трудовая миграция // Современная Европа. 2011. №3 (47). С. 102.

<sup>135</sup> Das Staatsangehörigkeitsrecht II Bundesregierung der BRD // [Электронный ресурс] URL: <https://www.bgbl.de/> (Дата обращения: 29.04.2020).

<sup>136</sup> Das Fachkräftezuwanderungsgesetz // [Электронный ресурс] URL: <https://www.bgbl.de/> (Дата обращения: 29.04.2020).

говоря, теперь, при рассмотрении двух кандидатов с одинаковыми качествами и навыками иностранец и гражданин Германии будут равны.<sup>137</sup>

Другой, вызывающий интерес пример – Сингапур. Город-государство, который по мнению некоторых исследователей является примером революционных изменений социально-экономического положения за короткий период времени.<sup>138</sup> Одним из инструментов по достижению социально-экономического успеха данного государства стала миграционная политика.

«Вопросы иммиграции в Сингапур регламентировались двумя основными актами: Законом об иммиграции, 1959 г. (The Immigration Ordinance, 1959) и Законом о найме иностранной рабочей силы (Employment of Foreign Manpower) от 1990 года»<sup>139</sup>. В рамках реализации Закона о найме в Сингапуре был создан целый ряд программ и различных органов, направленных на привлечение новых качественных специалистов. Кроме того, была введена процедура упрощенного получения разрешения на работу.

«Сегодня в Сингапуре «рабочие-иммигранты» подразделяются на две группы – «иностранное рабочее» и «иностранное таланты»<sup>140</sup>. К первой группе относятся работники низкой квалификации, а вторая обобщает высококвалифицированных специалистов. Помимо этого, правительство Сингапура поддерживает иностранных студентов, которые обучаются в

---

<sup>137</sup> Для специалистов двери открыты // Кросс-медийный портал о Германии в сотрудничестве с Министерством иностранных дел ФРГ «deutschland.de» [Электронный ресурс] URL: <https://www.deutschland.de/ru/topic/ekonomika/zakon-ob-immigracii-specialistov-rabotat-v-germanii> (Дата обращения: 29.04.2020).

<sup>138</sup> Прусова В.И., Безновская В.В., Губжокова Д.Х. Особенности экономического развития Сингапура // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. №5. С. 42.

<sup>139</sup> Гуревич Э.М. Сингапур: некоторые аспекты иммиграционной политики // ЮВА: актуальные проблемы развития. 2012. №19. С. 249.

<sup>140</sup> Пчелинцев В. С. Глобализация рынков труда. Динамика, проблемы, перспективы: сборник обзоров // М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН. 2010. С. 165.

государстве и предоставляет им различные преференции при трудоустройстве, стимулируя их интеграцию в общество.<sup>141</sup>

Необходимо обратить внимание на то, что вышеуказанные страны идут по пути интеллектуальной миграции, то есть привлечению иностранных специалистов высокой квалификации в тех сферах, где ощущается нехватка кадров. Некоторые государства либерализуют сферу трудовых отношений работников-иммигрантов в целях привлечения новых кадров и решения некоторых демографических проблем.

По данным ООН в Российской Федерации сейчас находится около 12 миллионов международных мигрантов. Сама Россия находится на 4 месте в мире по привлекательности для мигрантов.<sup>142</sup> В связи с этим видится потребность в реформе миграционного законодательства в сфере труда.

Согласно Указу Президента Российской Федерации «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019-2025 годы» от 31 октября 2018 года, целью миграционной политики является создание миграционной ситуации, которая способствует решению задач в сфере социально-экономического, пространственного и демографического развития страны.<sup>143</sup> По отношению к трудовой деятельности иммигрантов, миграционная политика выполняет роль вспомогательного средства решения демографических проблем России. Также, в указе говорится, что национальный рынок труда РФ нуждается в защите.

Однако, в марте 2020 года был опубликован перечень предложений, составленный рабочей группой по реформам миграционного

---

<sup>141</sup> Шкунов В.Н., Батанова М.А. Высшая школа Сингапура и эволюция образовательного права // Право и образование. 2015. № 9. С. 26-32.

<sup>142</sup> Россия является четвертой в списке стран, наиболее привлекательных для мигрантов // Официальный сайт Новости ООН. [Электронный ресурс] URL: <https://news.un.org/ru/story/2019/09/1363082> (Дата обращения: 29.04.2020).

<sup>143</sup> Указ Президента Российской Федерации № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» от 31.10.2018 г. // Официальный сайт Президента Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/58986> (Дата обращения: 29.04.2020).

законодательства РФ<sup>144</sup>. В части, посвященной трудовой миграции предлагается разделить иностранных работников на три категории:

- граждане государств-членов ЕАЭС, работающие по найму;
- граждане из стран с безвизовым режимом въезда в РФ, работающие по найму;
- самозанятые иностранные граждане.

Помимо этого, рабочей группой предлагается создать единую информационную систему, в которой будет находиться информация об иностранных гражданах, готовых к осуществлению трудовой деятельности, а также сведения о потребности в иностранной рабочей силе, как от юридических, так и от физических лиц.

В связи с данными изменениями, по нашему мнению, возникает необходимость создания отдельного Федерального закона «О трудовой иммиграции», концептуальные аспекты которого будут отражены далее в работе. Подразумевается, что данный закон поможет собрать в одном документе массив норм, регулирующих применение иностранной рабочей силы.

В первую очередь, Закон должен быть направлен на защиту трудовых прав иностранных работников, однако, составляться не в ущерб прав национальных кадров.

В новом Законе следует отразить основное понятие «трудящийся-мигрант» или «трудящийся-иммигрант», а также ряд смежных понятий, истолкованных таким образом, чтобы избавиться от имеющейся коллизии в

---

<sup>144</sup> «Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019 - 2025 годы» (утв. Президентом РФ 06.03.2020 N Пр-469). // Официальный сайт Президента Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/62960> (Дата обращения: 29.04.2020).

толковании понятия «иностраный работник» между Законом № 115-ФЗ и ТК РФ.<sup>145</sup>

Помимо этого, в законе стоит описать правовой статус трудовых иммигрантов с учетом изменений, предложенных Президентом РФ. В частности, упростить процедуру трудоустройства квалифицированных и высококвалифицированных специалистов, а также иностранных студентов.

К основным критериям квалификации иностранных работников, на основании зарубежного опыта, необходимо отнести:

- Знание русского языка на достаточно высоком уровне;
- Наличие документа, подтверждающего уровень образования.

В отношении с отдельных категорий указанные критерии должны дополниться. В частности, для высококвалифицированных специалистов необходимо учитывать их опыт работы по профилирующей специальности, индивидуальные научные, трудовые и предпринимательские достижения. Для неквалифицированных специалистов стоит ограничиться знанием языка и документом, подтверждающим освоение определенной профессии.

В КоАП РФ необходимо обозначить смягчение наказаний за нарушение порядка привлечения к трудовой деятельности, а точнее рекомендовать судам ограничиваться административными штрафами без выдворения за пределы Российской Федерации.

ФЗ «О трудовой иммиграции» должен содержать обновленный порядок привлечения и использования труда иностранных граждан, освобожденный от излишней бюрократической нагрузки и направленный на интеллектуальную миграцию. На ряду с этим Закон не должен упускать процедуру трудоустройства неквалифицированных кадров, так как востребованность данных вакансии среди национальных работников остается

---

<sup>145</sup> Абдуллаев Э.Э. указ. соч. С. 202-203.

на достаточно низком уровне.<sup>146</sup> Институт квотирования привлечения иностранных работников следует дополнить возможностью привлечения иностранцев в отношении всех видов экономической деятельности, предусмотренных Общероссийским классификатором видов экономической деятельности<sup>147</sup>. Диапазон квот, должен устанавливаться как минимальный, так и максимально допустимый показатели для привлечения. Стоит отметить, что система квот должна иметь научное и практическое обоснование в каждом отдельно взятом субъекте, которое позволит способствовать равномерному распределению иностранной рабочей силы в регионах.

Не стоит оставлять без внимания и проблему адаптации иностранных работников, так, в рамках Закона, необходимо организовать базу для принятия на местном уровне соответствующих программ, направленных на позитивную интеграцию работников-иммигрантов в современное российское общество. Положительный опыт решения данной задачи уже имеет место в ряде субъектов РФ.<sup>148</sup>

Кроме всего прочего, новый ФЗ будет регламентировать созданный Банк вакансий для иностранных граждан. В указанной системе работодатели будут размещать объявления о поиске иностранных сотрудников на те или иные вакансии, а работник-иммигранты смогут быстро и удаленно подбирать себе работу в проверенной организации.

Проведя краткий обзор особенностей миграционного законодательства в сфере труда некоторых зарубежных стран, стоит обозначить, что государства в первую очередь ориентируются на высококвалифицированных

---

<sup>146</sup> Кириченко Л.В. Проблемы правового регулирования использования труда иностранных граждан в РФ // Территория науки. 2015. №2. С. 178.

<sup>147</sup> «ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности» (утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 N 14-ст) (в ред. от 12.02.2020) // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_163320/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163320/) (Дата обращения: 30.04.2020).

<sup>148</sup> Жестяников С. Г., Екимов И. В., Хазов Е. Н. Актуальные вопросы и основные направления адаптации и интеграции трудовых мигрантов в российское общество (на примере опыта работы УФМС России по Вологодской области) // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 3. С. 174.

специалистов и интеллектуальную миграцию. Данная тенденция способствует увеличению темпов социально-экономического развития страны.

При совершенствовании российской нормативно-правовой базы, законодателю следует отталкиваться от международного опыта регулирования в сфере труда и стимулировать привлечение высококвалифицированных иностранных кадров. Помимо этого, необходимо создать единый нормативно-правовой документ, устраняющий имеющиеся пробелы трудового законодательства, осложненного иностранным элементом.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе подведения итогов настоящего исследования стоит отметить, что нами был проведен комплексный анализ особенностей регулирования привлечения иностранного персонала в Российской Федерации.

В частности, по итогам первой части исследования, удалось убедиться, что международно-правовые акты организуют основные элементы нормативно-правовой базы трудоустройства иностранных граждан. Имплементация норм международного права в национальное законодательство обусловлена интеграционными процессами, характерными для современного мира, требующими единообразных механизмов правового регулирования. Вместе с тем применяя международные стандарты в рассматриваемой сфере, государства строят национальное трудовое и миграционное законодательство, исходя из особенностей своей социально-экономической обстановки.

В Российской Федерации законодательство обладает достаточно объемной структурой, нацеленной на более полный и всеобъемлющий подход к регулированию труда иностранных работников. Однако, российскому законодательству характерны некоторые проблемы, такие как несоответствие конституционно-правового и административно-правового элементов правового статуса иностранных работников, а также отсутствие регламентации некоторых основных элементов регулирования труда иностранных граждан. В отношении первой, выше затронутой проблемы, необходимо обратить внимание на то, что между Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан на территории Российской Федерации» прослеживается коллизия в толковании понятия «иностраный работник».

Вторая часть нашего исследования обозначила современное положение правового статуса иностранных работников в РФ. Также было выяснено, что данный институт находится на пороге реформирования, анонсированного президентом в начале марта 2020 года. Помимо этого, в данной части работы был проанализирован порядок привлечения и использования труда иностранных граждан в России. Данный порядок является достаточно громоздким и бюрократически сложным процессом, в котором нетрудно запутаться работодателю и иностранному работнику.

Исходя из результатов третьей части исследования, нами был сделан вывод, что нормы Трудового кодекса в достаточно полной степени раскрывают особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с иностранным работником, что подтверждается судебной практикой. Однако, эти же нормы зачастую являются инструментами бюрократического осложнения трудовой деятельности, осуществляемой иностранными гражданами.

Помимо этого, на примере правоприменительной практики было проиллюстрировано несовершенство современного состояния законодательства, регулирующего трудовую деятельность с участием иностранных граждан в Российской Федерации.

Основываясь на зарубежном опыте, предлагается усовершенствовать существующую систему регулирования трудовой иммиграции созданием нового Федерального Закона «О трудовой иммиграции». Предполагается, что указанный закон поможет системе регулирования труда иностранных граждан подняться на новый этап развития и урегулировать имеющиеся недостатки. Кроме того, с помощью привлечения интеллектуальной иммиграции государство сможет в более сжатые сроки преодолеть демографические и социально-экономические проблемы.

## Библиографический список

### Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (в ред. от 30.12.2014 г.) // Российская газета. 25 декабря 1993 г. №237.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 10 декабря 1998 г.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами. М.: 1978 г. вып. XXXII. С. 36.

4. Декларация о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают, принята Генеральной Ассамблеей ООН 13 декабря 1985 г. // Официальный сайт Организации Объединенных Наций. [Электронный ресурс] URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/not\\_nationals\\_rights.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/not_nationals_rights.shtml) (Дата обращения: 12.01.2020).

5. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Российской Федерации, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Российской Федерации, заключено 4 июля 2007 г. в Ташкенте // Официальный сайт справочной правовой системы ГАРАНТ [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/2564911/> (Дата обращения: 21.04.2020).

6. Соглашение о безвизовом передвижении граждан государств Содружества Независимых Государств по территории его участников : Заключено в г. Бишкеке 09.10.1992 // Официальный сайт справочной

правовой системы ГАРАНТ [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/71664092/> (Дата обращения: 20.01.2020).

7. Соглашении о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов: Заключено в г. Москве 15.04.1994 // Официальный сайт Исполнительного комитета СНГ. [Электронный ресурс] URL: <http://www.cis.minsk.by/page/7742> (Дата обращения: 20.01.2020).

8. Договор о Евразийском экономическом союзе: Подписан в г. Астане 29.05.2014 // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_163855/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855/) (Дата обращения: 15.04.2020).

9. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 N 60-ФЗ (в ред. от 18.02.2020). // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. №12. Ст. 1383.

10. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. №18. Ст. 2207.

11. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. №32. Ст. 3340.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019). // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.

13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с

12.04.2020). // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. №1 (ч. 1). Ст. 1.

14.Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 N 53-ФЗ (в ред. от 01.04.2020). // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 13. Ст. 1475.

15.Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Российская газета. 31 июля 2002 г. № 140.

16.Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (в ред. от 01.03.2020). // Российская газета. 31 декабря 2012 г. № 303.

17.Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части упрощения порядка трудоустройства в Российской Федерации обучающихся в российских профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования иностранных граждан и лиц без гражданства» от 06.02.2020 N 16-ФЗ. // Российская газета. 10 февраля 2020 г. № 27 (8081).

18.Указ Президента Российской Федерации № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» от 31.10.2018 г. // Официальный сайт Президента Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/58986> (Дата обращения: 29.04.2020).

19.«Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019 - 2025 годы» (утв. Президентом РФ 06.03.2020 N Пр-469). // Официальный сайт Президента Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/62960> (Дата обращения: 29.04.2020).

20.Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 N 9 (ред. от 26.12.2019) «О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_65707/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_65707/) (Дата обращения: 10.04.2020).

21.Постановление Правительства РФ «Об установлении на 2020 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» от 30.09.2019 N 1271 // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_334752/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_334752/) (Дата обращения: 22.04.2020).

22.Постановление Правительства РФ от 03.12.2019 N 1579 «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2020 год» // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_340046/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340046/) (Дата обращения: 05.03.2020).

23.Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 N 564н (ред. от 19.10.2011) «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)» // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]

URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_104249/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_104249/) (Дата обращения: 12.04.2020).

24.«ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности» (утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 N 14-ст) (в ред. от 12.02.2020) // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_163320/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163320/) (Дата обращения: 30.04.2020).

25.Приказ Рособнадзора «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной услуги по признанию образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве» от 18.06.2019 N 837 // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=54F151A4349348B432BEE970F28A087F&req=doc&base=LAW&n=333409&dst=100008&fld=134&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100008%3Bindex%3D0#1fvnz254vu5> (Дата обращения: 21.04.2020).

26.Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О договорах с иностранными работниками» от 7 августа 2015 года N 17-3/В-410 // Официальный сайт электронного фонда правовой и нормативно-технической документации Консорциум Кодекс. [Электронный ресурс] URL: <http://docs.cntd.ru/document/420301462> (Дата обращения: 22.04.2020).

27.Постановление Губернатора Ленинградской области от 5 марта 2015 г. N 11-пг «Об указании в патенте на временное осуществление иностранным гражданином трудовой деятельности на территории Ленинградской области профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности)» //

Официальный сайт справочной правовой системы Гарант. [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/22923046/> (Дата обращения: 05.03.2020).

### Судебная практика

28. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности Федерального закона «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы и жалобой гражданина Э.В. Савенко» от 14.02.2013 N 4-П // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_142234/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142234/) (Дата обращения: 28.04.2020).

29. Справка по результатам изучения практики рассмотрения судами дел о помещении иностранного гражданина, подлежащего депортации или реадмиссии, в специальное учреждение и о продлении срока пребывания иностранного гражданина, подлежащего депортации или реадмиссии, в специальном учреждении (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016) // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_208044/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208044/) (Дата обращения: 28.04.2020).

30. Кассационное определение Нижегородского областного суда от 15.03.2011 г. по делу № 33-2118 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 20.04.2020).

31. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 10.06.2013 г. по делу № 33-2023/2013 // Официальный сайт

системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 15.04.2020).

32. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 апреля 2014 г. по делу № 33-12117/2014 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 28.04.2020).

33. Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 21.11.2016 N А33-14307/2016. // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 21.04.2020).

34. Постановление Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда от 10.05.2018 № 16АП-1141/2018 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 15.04.2020).

35. Определение Московского городского суда от 15.07.2010 г. по делу № 33-21152 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 20.04.2020).

36. Определение Московского городского суда от 02.12.2010 г. по делу № 33-37505 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 21.04.2020).

37. Решение Санкт-Петербургского городского суда от 29.10.2019 г. по делу № 12-1581/2019 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 28.04.2020).

38. Решение Вологодского областного суда от 24.10.2019 г. по делу № 7А-562/2019 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 28.04.2020).

39. Постановление Дальнегорского районного суда Приморского края № 5-756/2019 от 09.08.2019 г. по делу № 5-756/2019 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 20.04.2020).

40. Постановление Промышленного районного суда г. Ставрополя от 04.05.2016 N 5-9/2016. // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 21.04.2020).

41. Решение Подольского городского суда Московской области № 12-296/2019 от 13.09.2019 г. по делу № 12-296/2019 // Официальный сайт системы «Судебные и нормативные акты РФ». [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/> (Дата обращения: 28.04.2020).

### **Научная литература**

42. Абдуллаев Э.Э. Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на территории Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2018. №11 (96). С. 200-206.

43. Акимова С.А. Правовое регулирование миграционной политики и деятельности миграционных служб Соединенных штатов Америки // Вестник Московского университета МВД России. 2014. №4. С. 11-15.

44. Амелин Р.В., Бевзюк Е.А., Волков Ю.В. и др. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ, 2014. // Официальный сайт справочной правовой системы КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/law/> (Дата обращения: 28.04.2020).

45. Андриченко Л.В. Проблемы развития законодательства Российской Федерации в сфере миграции // Антология научной мысли: к 10-летию Российской академии правосудия: сборник статей / отв. ред. В.В. Ершов, Н.А. Тузов. М., 2008. 392 с.

46. Архипова К.Ю. Совершенствование миграционного законодательства Российской Федерации в аспекте противодействия незаконной трудовой миграции // Юридический мир. 2010. № 9 (165). С.13-16.

47. Базалей А.А., Кудрявцева Л.В. К вопросу о коллизиях в правовом регулировании труда иностранных работников в Российской Федерации // Фундаментальные и прикладные науки сегодня: Материалы IX Междунар. науч.-практ. конференции. North Chalerston, 12 - 13 сентября 2016. С. 162-165.

48. Безруков А.В., Невирко Д.Д. Современное состояние миграционного законодательства и роль судебных решений в защите прав мигрантов // Миграционное право. 2018. № 2. С. 35-39.

49. Богомолов О.Т. Социально-гуманитарные аспекты модернизации России // ЭКО. 2011. №7 (445). С 135-148.

50. Бурджуев Р. Ф., Севрюгин В. Е. Коллизии административной ответственности за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2014. №3 (29). С.28-34.

51. Войтковская И., Гребенщиков А., Доброхотова Е. и др. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход. Монография. // М. Издательство «Юстицинформ». – 2019. 320 с.

52. Гладков Н., Гефтер Ю. Различие понятий иностранный работник и трудящийся-мигрант // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 1.

53. Гуревич Э.М. Сингапур: некоторые аспекты иммиграционной политики // ЮВА: актуальные проблемы развития. 2012. №19. С. 248-265.

54. Дульнев М.В., Константинов А.В. Основные направления совершенствования порядка организации трудовой миграции в РФ // Вестник Московского университета МВД России. 2019. №1. С. 118-123.

55. Егиазарова М.В. Правовые режимы труда иностранных граждан в государствах - членах ЕАЭС: сравнительный анализ. // Право и экономика. 2019. № 3. С. 61-65.

56. Егиазарова М.В. Регулирование труда иностранцев в ЕАЭС: вопросы унификации. // Московский журнал международного права. 2016. №2 (102). С. 169-180.

57. Еременко Е.В. Особенности правового положения иностранных граждан в Российской Федерации // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. №1 (33). С. 69-81.

58. Жестянников С. Г., Екимов И. В., Хазов Е. Н. Актуальные вопросы и основные направления адаптации и интеграции трудовых мигрантов в российское общество (на примере опыта работы УФМС России по Вологодской области) // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 3. С. 172-175.

59. Иванчак А.И. Правовой режим труда иностранных граждан в Российской Федерации: монография // М.: МГИМО-Университет. 2016. 376 с.

60. Иванчак А.И., Палькина Т.Н. Проблемы судебной защиты трудовых прав мигрантов в Российской Федерации // Московский журнал международного права. 2017. № 3. С. 61-68.

61. Казарян К.В. Актуальные проблемы использования трудовыми мигрантами патентов при осуществлении трудовой деятельности // Юристы-Правоведь. 2015. №4 (71). С. 82-86.

62. Кириченко Л.В. Проблемы правового регулирования использования труда иностранных граждан в РФ // Территория науки. 2015. №2. С. 175-179.

63. Коршунова Т.Ю., Азарова Е.Г., Бочарникова М.А. и др. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие // отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. 400 с.

64. Кравченко Е. Особенности оформления на работу иностранных граждан // Трудовое право. 2017. № 3. С. 67-78.

65. Кузнецов Г. А. Влияние порядка привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности на содержание и динамику трудовых отношений, возникающих между российским работодателем и иностранным гражданином // СПб.: Социология и право. 2016. № 3 (33). С. 98-109.

66. Марков А.Н. Проблемы правового положения иностранных граждан в Российской Федерации // Отечественная юриспруденция. 2018. №3 (28). С. 32-35.

67. Морозов П.Е. Правовое регулирование труда иностранных работников в условиях глобализации (на примере законодательства США, Канады и Великобритании) // Пробелы в российском законодательстве. 2011. №4. С. 258-264.

68. Никитин В. Трудовой договор с тренером-иностранцем // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. № 11.

69.Пасякина Л.С. ЕС и трудовая миграция // Современная Европа. 2011. №3 (47). С. 92-107.

70.Прусова В.И., Безновская В.В., Губжокова Д.Х. Особенности экономического развития Сингапура // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. №5. С. 42-47.

71.Пчелинцев В. С. Глобализация рынков труда. Динамика, проблемы, перспективы: сборник обзоров // М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН. 2010. 248 с.

72.Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2018: Стат. сб. // Росстат. М., 2018. 443 с.

73.Сбирунов, П. Н. Международно-правовое регулирование трудовой деятельности иностранных работников. //Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 53 – 56.

74.Серебрякова Е.А. Иностранцы работники: соблюдаем административные формальности // М.: Редакция «Российской газеты». 2018. Вып. 14. 176 с.

75.Серебрякова Е.А., Ситникова Е.Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. // М.: Редакция «Российской газеты». 2017. Вып. 17. 176 с.

76.Сувалова Т.В. Особенности приема на работу иностранных граждан в Российской Федерации // Вестник ГУУ. 2017. №3. С. 200-203.

77.Текарёва Г. Расторжение договоров с иностранными работниками // Электронный информационный журнал «Что делать Обзорение». 2019. № 5 (168). [Электронный ресурс] URL: <https://www.4dk.ru/news/4do-magazine/2019/5> (Дата обращения: 22.04.2020).

78. Теория государства и права: учебник // Российский университет дружбы народов, Юридический институт; под ред. д.ю.н., проф. А.А. Клишаса. М.: Статут. 2019. 512 с.

79. Трыканова С.А. Институт квотирования в миграционной политике Российской Федерации: история и актуальные тенденции развития // Миграционное право. 2013. № 2. С. 19-21.

80. Тюнина И.И. Конституционно-правовой статус трудящихся-мигрантов в Российской Федерации: понятие, структура и механизм правового регулирования // Вестник экономической безопасности. 2009. №6. С. 120-125.

81. Шкунов В.Н., Батанова М.А. Высшая школа Сингапура и эволюция образовательного права // Право и образование. 2015. № 9. С. 26-32.

### Электронные ресурсы

82. Das Fachkräftezuwanderungsgesetz // [Электронный ресурс] URL: <https://www.bgbl.de/> (Дата обращения: 29.04.2020).

83. Das Staatsangehörigkeitsrecht II Bundesregierung der BRD // [Электронный ресурс] URL: <https://www.bgbl.de/> (Дата обращения: 29.04.2020).

84. «Федеральная программа для профессиональных работников» (Federal Skilled Worker) // Официальный сайт Правительства Канады. [Электронный ресурс] URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/federal-skilled-workers.html> (Дата обращения: 29.04.2020).

85. В 2020 году сумма авансовых платежей НДФЛ по патенту на работу изменится – сколько платить за патент для мигрантов в 2020 году // Сайт Мигрант Медиа.ру. Миграционные новости и информация для мигрантов и работодателей [Электронный ресурс] URL: <https://migrantmedia.ru/v-2020->

godu-summa-avansovykh-platezhey-ndfl-po-patentu-na-rabotu-izmenitsya-skolko-platit-za-patent-2020/ (Дата обращения: 15.04.2020).

86.Для специалистов двери открыты // Кросс-медийный портал о Германии в сотрудничестве с Министерством иностранных дел ФРГ «deutschland.de» [Электронный ресурс] URL: <https://www.deutschland.de/ru/topic/ekonomika/zakon-ob-immigracii-specialistov-rabotat-v-germanii> (Дата обращения: 29.04.2020).

87.Коробецкая А. 8 важных аспектов в трудовом договоре с высококвалифицированным специалистом // Авторский блог о помощи в трудоустройстве иностранных граждан в РФ expatblog.ru [Электронный ресурс] URL: <http://expatblog.ru/> (Дата обращения: 22.04.2020).

88.Отдельные показатели миграционной ситуации в РФ за январь - декабрь 2019 года с распределением по регионам // Официальный сайт Министерства внутренних дел Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/19365693/> (Дата обращения: 08.04.2020).

89.Официальный сайт Бюро Консульских Отношений Государственного Департамента США [Электронный ресурс] URL: <https://travel.state.gov/content/travel.html> (Дата обращения: 29.04.2020).

90.Россия является четвертой в списке стран, наиболее привлекательных для мигрантов // Официальный сайт Новости ООН. [Электронный ресурс] URL: <https://news.un.org/ru/story/2019/09/1363082> (Дата обращения: 29.04.2020).