

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»
(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение предпринимательской деятельности

(направленность (профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему «Особенности правового регулирования труда иностранных граждан
в Российской Федерации»

Студент(ка)

В.В Шинакова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.ю.н., доцент О.Е. Репетева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Содержание

Введение.....	3
1 Особенности регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации.....	9
1.1. Правовой статус иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации	9
1.2. Правовое регулирование трудовой деятельности, осуществляемой иностранцами и лицами без гражданства в Российской Федерации...16	
1.3. Проблематика правового регулирования трудовой деятельности, осуществляемой иностранцами на предприятиях Российской Федерации.....	30
2 Оформление и прекращение трудовых отношений с иностранными гражданами в Российской Федерации.....	37
2.1. Оформление трудовых отношений с иностранными гражданами в Российской Федерации.....	37
2.2. Завершение трудовых отношений с иностранными гражданами в Российской Федерации.....	43
3 Порядок трудоустройства иностранных граждан в Российской Федерации	52
3.1. Порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ требующий получение визы.....	52
3.2. Порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ не требующий получения визы.....	57
3.3. Порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ как высококвалифицированных специалистов.....	63
Заключение.....	74
Список используемой литературы и используемых источников.....	76

Введение

Трудовая миграция - одна из разновидностей миграции, которая приобретает все более широкое распространение. Неблагоприятная социально-экономическая, политическая ситуация ряда стран вынуждает их граждан искать возможность трудоустройства и заработка в других государствах. Особенности современного российского рынка труда иностранной рабочей силы являются, во-первых, приток низкоквалифицированных рабочих из бывших советских республик, во-вторых, рост числа неофициально и неформально занятых работников. Именно поэтому трудовая занятость мигрантов характеризуется нестабильностью, отсутствием или ограниченностью социальных гарантий, неопределенностью и усеченностью социального статуса.

Актуальность представленного исследования обусловлена необходимостью изучения существующих нормативно-правовых и правовых актов, регулирующих труд иностранных граждан в Российской Федерации, с целью дальнейшего их совершенствования, а также формирования комплексного теоретического подхода к определению особенностей трудового статуса иностранных граждан в РФ.

Степень разработанности темы исследования: проблема правового регулирования труда иностранных граждан в РФ изучалась такими учеными, как И. Я. Киселев, В. В. Глазырин, Г. С. Скачкова, Б. А. Асриян, А. С. Кортаев и др.

Тема правового регулирования труда работников-мигрантов в России стала разрабатываться лишь с 90-х годов прошлого века. И хотя проблема международного труда является актуальной для российской правовой науки, вопросы регулирования трудовых отношений работников-мигрантов в немногочисленных литературных источниках рассмотрены лишь косвенно. Большая часть работ призвана дать лишь практический комментарий нормативных правовых актов, которые регулируют сферу трудовой деятельности иностранных граждан и дают советы для трудящихся-мигрантов и работода-

телей для составления различных документов, объясняют необходимый порядок. Однако в большинстве своем неисследованными остаются особенности трудовых отношений с работниками-иностранцами.

Объект исследования - общественные отношения, возникающие в сфере правового регулирования труда иностранных граждан.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие особенности правового регулирования труда иностранных граждан в РФ.

Целью исследования является разработка комплексного теоретического подхода к определению особенностей трудового статуса иностранного гражданина, разработка предложений по совершенствованию законодательства.

Задачи исследования:

- проанализировать правовой статус иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации;
- представить характеристику правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации;
- выявить проблемы правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации;
- исследовать Оформление трудовых отношений с иностранными гражданами в Российской Федерации;
- изучить порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ;
- раскрыть порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ требующим получение визы;
- определить порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ не требующим получения визы;
- представить порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ как высококвалифицированных специалистов.

Методологическая основа исследования диссертационного исследования составляют следующие методы: диалектический, историко-

политический, сравнительно-правовой, формально-юридический, системно-структурный, логико-математический и конкретно-социологический.

Нормативно-правовая основа исследования являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, международно-правовые акты ООН, МОТ, СНГ, ЕврАзЭС, иные законы и подзаконные нормативно-правовые акты РФ, законы и нормативно-правовые акты субъектов РФ, а также нормативно-правовые акты некоторых иностранных государств.

Научная новизна исследования заключается в комплексном изучении особенностей трудового статуса иностранных граждан в РФ и особенностей регулирования трудовых отношений с данной категорией лиц в индивидуально-договорном порядке, а также особенностей регулирования.

Значимые теоретические и практические выводы сделаны в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Правовой статус иностранных граждан в Российской Федерации в качестве комплексного института российского права тесно взаимосвязан с деятельностью государственных органов, направленной на обеспечение и исполнение установленных Конституцией Российской Федерации прав и свобод личности, а также на реализацию национальных интересов Российской Федерации. Публичный интерес к правовому положению иностранных граждан в Российской Федерации не теряет своей актуальности в связи с различными тенденциями современного развития как внутригосударственных, так и международных отношений. На эти тенденции основное влияние оказывают и проблемы глобализации в целом, и динамика миграционных потоков, и, несомненно, сложный период прямого санкционного воздействия на Россию, начавшийся совсем недавно.

2. Миграционная политика Российской Федерации, а также те изменения, которые в нее вносятся в последнее время, могут быть охарактеризованы как постоянный поиск баланса между различными интересами. Миграционная политика должно преследовать одновременно несколько целей. Во-первых, это привлечение иностранцев, которые оказываются в России, к ве-

дению трудовой деятельности. Во-вторых, это нахождение оптимального соотношения между внутренней и внешней рабочей силой. В-третьих, это нахождение наиболее качественного, оптимального порядка регламентации трудовой деятельности, осуществляемой на территории Российской Федерации лицами, имеющими статус иностранцев.

3. Вопросы, касающиеся регулирования работы и жизни иностранцев в России. Любые вопросы, касающиеся регулирования работы и жизни иностранцев в России, указаны в Федеральном законе от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Статьей 13 Закона иностранцам разрешается трудиться в РФ, и заключать с ними трудовые договоры вправе как физические, так и юридические лица.

Однако для того, чтобы иностранные граждане могли вступать в трудовые отношения в России, они должны иметь подтверждение того, что их пребывание в стране является законным. Именно законность допуска к работе, как отмечают многие специалисты в этой области, является важным условием осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Следует учесть и тот факт, что разрешительный порядок вступления в трудовые отношения распространяется не на всех иностранных граждан.

4. Особенности оформления трудовых договоров и других сопутствующих документов появляются в зависимости от статуса иностранного гражданина в Российской Федерации. В ходе исследования установили проблемы правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации, такие как:

- трудовой договор с временно пребывающим в России иностранцем может заключаться на неопределённый срок. Но если иностранный гражданин трудится на основе патента, то он может вести трудовую деятельность на российской территории не больше 2 лет с даты его выдачи, а высококвалифицированные сотрудники - до 6 лет.

-изменение норм российского законодательства способствует усложнению процесса привлечения иностранных сотрудников; углублению дифференцированных подходов в определении правового положения подобных сотрудников; ужесточению ответственности работодателей, использующих подобный труд с нарушением законодательных требований.

- отсутствует единый понятийный аппарат в правовом регулировании труда иностранных граждан в Российской Федерации

5. Возможности для решения данных проблем и совершенствования правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации. Для решения данных проблем и совершенствования правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации необходимо:

-формирование единого понятийного аппарата в данной отрасли.

-подготовка новой концепции в нашей стране по привлечению иностранных сотрудников к труду с учетом национальных интересов и региональных потребностей.

-разработка Миграционного кодекса РФ для правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации.

-организациям, на базе которых созданы НЦМУ, а также организациям - участникам НЦМУ - применять лучшие российские практики по привлечению иностранных ученых, разработанные и внедренные инновационным центром «Сколково», Национально-исследовательским университетом «Высшая школа экономики», «Томским государственным университетом», «Математическим институтом им. В. А. Стеклова РАН» и др.;

-адаптация действующего законодательства в целях предоставления возможности дистанционного труда для иностранных граждан, лиц без гражданства, находящихся за пределами Российской Федерации.

- внести поправки в ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ в виде новой статьи, содержащей особые условия для иностранных ученых в части въезда на территорию Российской Федерации и трудоустройства в организациях, аф-

филированных с НЦМУ (освобождение данной категории ученых от обязанности получения разрешения на работу, сокращение срока рассмотрения ходатайства об оформлении иностранному гражданину приглашения на въезд в Российскую Федерацию с 14 до 5 рабочих дней и др.

Сложность бюрократических процедур, в рамках действующего российского законодательства, вызывает существенные затруднения для интернационализации научных кадров, привлекаемых для повышения уровня образования в нашем государстве, обмена опытом между организациями, популяризация успешных примеров создания международных коллективов, и рассматривать привлечение иностранных ученых как задачу государственной научной политики, для повышения результативности научной деятельности, улучшения научной репутации.

1. Особенности регулирования труда иностранных граждан в

Российской Федерации

1.1 Правовой статус иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации

В соответствии со статистикой, которая ведется Главным управлением по вопросам миграции МВД Российской Федерации, ежегодно на территории нашего государства оказывается значительное количество лиц, не имеющих гражданства РФ. Цели, которые преследуются ими путем совершения визита в Россию, могут быть совершенно разными. Конечно, сейчас в годы, связанные с пандемией коронавируса поток приезжающих иностранцев на работу сильно уменьшился, но это не отменяет тех проблем, с которыми сталкиваются в процессе поиска, трудоустройства и работы.

Например, некоторые граждане прибывают в Российскую Федерацию, преследуя исключительно рекреационные цели (иными словами, приезжают на отдых). Вторая категория иностранцев (а также лиц, не имеющих гражданство какого-либо государства) оказывается в России, чтобы получить образование. А одна из самых многочисленных групп иностранцев (а также лиц, не имеющих гражданство какого-либо государства) прибывает в Российскую Федерацию, чтобы приобрести трудоустройство (в некоторых случаях также и политическое, экономическое убежище).

По данным, непосредственно предоставленные уполномоченными государственными органами, по итогам 2019 года на миграционный учет в Российской Федерации было поставлено 17 000 000 иностранцев (а также лиц, не имеющих гражданство какого-либо государства). В сопоставлении с показателями, зафиксированными в 2018 году, прирост составил более 2 000 000 человек.

Те иностранцы (а также лица, не имеющие гражданство какого-либо государства), прибывающие в Россию, чтобы получить образование либо

трудоустройство, планируют оставаться на территории страны продолжительное количество времени. Таким образом, они должны пройти постановку на миграционный учет и получить соответствующие документы.

В 2019 году Главным управлением по вопросам миграции МВД Российской Федерации (а также его территориальными органами) было предоставлено более 268 000 документов, предоставляющих их держателям временно пребывать в России. Что касается видов на жительство, то этот документ был выдан в 2019 году 191 400 раз. А 269 300 иностранцев (а также лиц, не имеющих гражданство какого-либо государства) тем или иным образом, сумели стать гражданами РФ [12].

Юридический статус, предоставляемый иностранцам, оказывающимся в Российской Федерации (а также лицам, не имеющим гражданство какого-либо государства), определен в Конституции РФ (в третьей части 62-й статьи). В соответствии с данной статьей, упомянутые выше лица в период их нахождения в России имеют схожие права и обязанности, что и у граждан РФ (за исключением специальных обязанностей и прав, возникающих в связи с отсутствием у них статуса гражданина РФ) [1]. Таким образом, юридический статус, предоставляемый в Российской Федерации иностранцу и лицу без гражданства, нуждается в более подробном рассмотрении.

Согласно правовым реалиям, а также в соответствии с общепринятым подходом, в качестве иностранцев признаются все лица, которые фактически находятся в стране, но при этом не являются ее гражданами. В некоторых странах термин «иностранец» не получил большого распространения (в связи с тем, что в его качестве применяется понятие «неграждане», имеющее идентичное значение). «Неграждане» могут быть двух категорий: собственно иностранцы (те, у которых есть гражданство какой-либо страны, но не той, где они находятся в конкретный момент времени), а также лица без гражданства (как ясно из названия, они не имеют статуса гражданина ни в одной стране, существующей на планете Земля). В российских законах не применяются понятия «иностранец» и «негражданин». Вместо них в Конституции

РФ, федеральных законах, а также иных актах нормативно-правового характера используются такие конструкции, как «лицо без гражданства» и «иностраный гражданин».

Расшифровка упомянутых понятий непосредственно представлена законодателем в Федеральных законах № 115-ФЗ от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (часть 1 статьи 2) [65] и №62-ФЗ от 31.05.2002 г. «О гражданстве Российской Федерации» (статья 3):

-иностраный гражданин - физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательство гражданства (национальности) иностранного государства;

– лицо без гражданства - физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательств гражданства (национальности) иностранных государств.

Анализ применения этих понятий в законодательных и нормативных актах Российской Федерации. это была возможность сделать вывод, что во многих случаях, несмотря на различие в их значениях, они действительно были идентифицированы.

Например, согласно части второй статьи ФЗ-115, иностранные граждане, а также лица без гражданства государства объединяются [65]. Однако в той же статье упоминается, что в некоторых случаях правовые нормы, предоставляемые лицам без гражданства, могут отличаться от правовых норм для иностранных граждан.

Поскольку иностранный гражданин всегда имеет гражданство какой-либо страны, то у него имеется и правовая связь с данным государством, и ему как гражданину страны, может предоставляться определенная правовая поддержка со стороны такого государства. По состоянию, на 2021 год, Российская Федерация является участником нескольких десятков соглашений, заключенных с иными странами. Эти соглашения предусматривают, что граждане стран, участвующих в них, обладают определенными преференци-

ями, когда оказываются на территории других государств, являющихся сторонами договоров. Как правило, такие соглашения предусматривают упрощенный порядок въезда граждан стран, заключивших договор, на территорию друг друга (в литературе и других источниках для обозначения такого явления применяется понятие «безвизовый режим»). Что касается лиц, не имеющих гражданство какого-либо государства, то у них такого рода преференции по объективным причинам не могут возникнуть.

Обращаю ваше внимание, на тот факт, что несмотря на обострение противоречий между такими государствами, как Украина и Российская Федерация, граждане Украины могут попадать на территорию РФ, не оформляя визу. А что касается граждан таких государств, как Казахстан и Беларусь, то они могут приезжать в Российскую Федерацию исключительно по внутреннему паспорту: после того, как был образован Таможенный Союз, в договоре о его создании страны-участницы предусмотрели соответствующее положение. В 2015 году в миграционное законодательство Российской Федерации были внесены поправки. Сделавшие порядок въезда граждан некоторых стран в РФ более жестким. Однако они коснулись очень ограниченного количества стран: государств, находящихся в Средней Азии, а также Азербайджана и Молдовы. Таким образом, любой украинец, который желает приехать в Россию, может сделать это, не оформляя визу и даже не получая загранпаспорт [11].

Ко всеобщему сожалению ожесточение конфликта между Украиной и Российской Федерации, которое случилось в первой половине 2014 года, не могло совсем никак не сказаться на порядке перемещения людей между этими странами. Так, в марте 2015 года власти Украины ввели ограничение, в соответствии с которым каждый россиянин, желающий оказаться на Украине, должен получать и предъявлять загранпаспорт. Таким образом, фактически отменилось действие Соглашения о безвизовом режиме, в соответствии с которым и россияне, и украинцы могли въезжать на территорию своих стран, не пользуясь для этого загранпаспортом. Сегодня же такая возмож-

ность есть только у украинцев: руководство Российской Федерации не стало вводить зеркальные меры в ответ на политику украинского правительства, предоставив возможность гражданам Украины, как и раньше, пользоваться исключительно внутренним паспортом для попадания в РФ. Отметим, что существует и несколько иных видов документов, которые предоставляют гражданам РФ возможность попасть на Украину (помимо загранпаспорта): это, например, летное удостоверение, удостоверение личности моряка, а также паспорт дипломата. Получать визу, чтобы въехать на Украину, российскому гражданину на данный момент не требуется. Но в течение одного полугодия максимальный срок пребывания гражданина России не Украины ограничен 90 днями [12].

В качестве синонимов для таких терминов, как «лицо без гражданства» и «иностранный гражданин» могут быть применены следующие понятия: «апатрид», «аполид», «иностранный подданный», «экспат».

Термин «иностранный подданный» является наиболее близким из всех перечисленных выше к термину «иностранный гражданин». Он используется для того, чтобы обозначить граждан, которые прибывают из стран, продолжающих пользоваться монархической формой государственного устройства [10].

В качестве «апатридов» рассматриваются те, кто на момент попадания в Российской Федерации не могут предоставить доказательства наличия гражданства, подданства какого-либо мирового государства. Таким образом, термины «аполид», «апотрид» фактически имеют то же самое значение, что и понятие «лицо без гражданства». Но они не используются в российском законодательстве, а нашли отражение только в международных правовых актах.

В соответствии с третьей статьей ФЗ-62, в качестве гражданства рассматривается наличие постоянной и устойчивой правовой связи между человеком и Российской Федерации. Суть такой связи выражается в том, что Рос-

сийская Федерация и ее гражданин обладают друг перед другом совокупностью обязанностей.

Таким образом, население Российской Федерации формируется следующими категориями лиц:

- 1) Граждане Российской Федерации;
- 2) Иностранцы подданные и граждане;
- 3) Лица, не имеющие гражданства (подданства) какого-либо государства.

Данная классификация, несмотря на ее кажущуюся очевидность, тем не менее, является условной. Связано это с тем, что она носит общий характер, не учитывая специфику статуса конкретных лиц, в совокупности представляющих достаточно значительный процент населения страны. Такими лицами могут быть, в частности, бипатриды (это лица, которым предоставлено гражданство одновременно несколькими странами).

Если у стран, гражданством которых обладает человек, имеется соответствующее соглашение, то такой человек может быть признан имеющим двойное гражданство. Наличие таких соглашений предоставляет возможность повысить качество правового регулирования статуса, имеющегося у бипатридов [9].

В соответствии с положением, которое закрепляется 62-й статьей Основного Закона Российской Федерации, гражданин РФ может приобрести гражданство иной страны. Однако это становится возможным только в том случае, если это прямо предусмотрено законом РФ или международным соглашением, в котором принимает участие Российская Федерация [33].

Если у гражданина РФ имеется гражданство какой-либо иной страны, то это никак не сказывается на его правовом статусе в Российской Федерации. Он продолжает пользоваться всеми правами и нести все обязанности, которые есть у него как у гражданина РФ. Таких примеров масса.

Факт наличия множественного гражданства говорит о том, что у человека имеется гражданство хотя бы двух стран, которые не подписали между

собой соглашение о взаимодействии по вопросам гражданства. Такой документ сейчас заключается многими странами, среди которых можно выделить, например, европейские. На протяжении нескольких десятилетий на всем континенте действует Конвенция о гражданстве. В соответствии с положениями, которое закрепляются данным документом, в качестве множественного гражданства необходимо рассматривать факт одновременного наличия у одного и того же человека гражданства, выданного хотя бы двумя государствами мира. Отмечается следующее, что если у одного и того же человека есть гражданство двух и более стран, которые не регулируют между собой взаимодействие по данным вопросам, то это может стать причиной определенных отрицательных последствий для него. В частности, может возникнуть необходимость двукратно уплачивать налоги, двукратно исполнять воинскую обязанность (иногда это касается не только мужского пола, но и женского – пример: армия Израиля).

В соответствии с положением, которое закрепляется шестой статьей ФЗ-62, любой гражданин Российской Федерации после получения гражданства, предоставленного иным государством, должен предоставить сведения об этом в территориальный орган Главного управления по вопросам миграции. Срок информирования составляет 60 дней, он начинается отсчитываться с момента, как другой страной было предоставлено гражданство.

Если данная обязанность человеком не выполняется, то это может стать причиной возбуждения в отношении него уголовного преследования в соответствии со статьей 330.2 Уголовного Кодекса Российской Федерации.

Таким образом, правовое регулирование статуса иностранца (а также лиц, не имеющих гражданство какого-либо государства), используемое в Российской Федерации, в целом соответствует общепринятым мировым подходам. Оно выражается в том, что таким лицам предоставляются общепризнанные человечества права и свободы. Кроме того, для них предусматриваются отдельные обязанности и права, возникающие в связи с отсутствием гражданства Российской Федерации.

1.2 Правовое регулирование трудовой деятельности, осуществляемой иностранцами и лицами без гражданства в Российской Федерации

На основании Конституции Российской Федерации, все, кто имеют гражданство РФ, обладают правом на труд [33]. При этом российским законом закрепляется свобода трудовой деятельности. Это означает, что каждый самостоятельно решает, когда, где, в каком объеме и на каких условиях ему нужно осуществлять трудовую деятельность.

Правовое регулирование трудовой деятельности в РСФСР начало осуществляться сразу после того, как данное государство было сформировано. КЗоТ РСФСР прошел утверждение и принятие в 1918 году (это значит, что трудовое законодательство нашей страны на данный момент насчитывает более чем столетнюю историю). За данный исторический период трудовое право неоднократно трансформировалось, в связи с чем оно изменилось коренным образом. Так, например, в соответствии с первым вариантом КЗоТ РСФСР, каждый, кто достиг 16-летнего возраста, приобретал обязанность трудиться. Сегодня же трудовая деятельность в Российской Федерации полностью свободная: Конституция РФ закрепляет за каждым гражданином право не работать, если у него нет такого желания. Кроме того, Основной Закон Российской Федерации не обязывает человека трудиться именно в конкретном месте, секторе: если у него появляется желание, он всегда может сменить место приложения труда. То, что человек нигде не трудоустроен, не может стать основанием для его привлечения к ответственности административного характера. Отметим, что трудоустройство в соответствии с ТК РФ – не единственный законный вариант приобретения занятости: гражданам Российской Федерации предоставляются и такие возможности, как зарегистрировать ИП, организацию или же стать самозанятыми.

В соответствии с трудовым правом, применяемым на территории Российской Федерации, трудовая деятельность в Российской Федерации является свободной. Гражданин РФ вправе либо согласиться на те условия, что предлагаются ему потенциальным работодателем, либо отказаться от них.

Каждый, кто трудится в Российской Федерации в соответствии с трудовым договором, обладает правом на использование рабочего места, соответствующего минимальному набору требований по безопасности, гигиене. Неотъемлемой обязанностью работодателя является выплата персоналу заработной платы (в размере и в соответствии со сроками, указанными в трудовом договоре). Никакая дискриминация при принятии человека на работу невозможна. Еще одно право, которое предоставляется гражданину РФ в плане трудоустройства – право на оплачиваемый отпуск, а также обеспечение защиты от безработицы.

Длительность рабочего дня, в течение которого сотрудник должен заниматься выполнением своих профессиональных обязанностей, не должна превышать ту, что определена договором (а в договоре, в свою очередь, нельзя предусматривать положения, которые противоречат закону). В отпускные и праздничные дни гражданин РФ не должен привлекаться к работе. Кроме того, в соответствии со 122-й статьёй ТК РФ все лица, трудоустроенные в соответствии с трудовым договором, должны иметь возможность пользоваться регулярным оплачиваемым отпуском.

Каждый сотрудник, независимо от его статуса, в Российской Федерации должен иметь идентичные возможности, что и у всех остальных.

Реализация данного равенства осуществляется посредством установления для сотрудников идентичных свобод и прав (вне зависимости от того, на каких должностях находятся, в каких организациях трудоустроены). Кроме того, в законодательстве предусмотрены отдельные гарантии для тех категорий лиц, что нуждаются в особой защите трудовым правом. Это, к примеру, женщины, инвалиды, а также лица, чья профессиональная деятельность неразрывно связана с риском для здоровья, жизни.

В соответствии с Основным законом Российской Федерации гражданам предоставляется право инициировать трудовые споры. Они могут носить как индивидуальный, так и групповой характер. В процессе разрешения трудовых споров могут использоваться лишь те методы, которые предусматриваются законами России. Одним из таких методов можно считать забастовку [33].

Надо понимать, что в некоторых ситуациях того, что человек заявляет об имеющихся у него правах на ведение трудовой деятельности, недостаточно. Ему приходится получать знания о том, как применить такие права. Таким образом, крайне важно не допустить того, чтобы порядок реализации трудовых прав не нарушался, а также был доступен всем заинтересованным лицам.

Охрана трудовых прав человека – важнейшая задача государства. В процессе охраны трудовых прав человека предотвращается воздействие многих факторов, нарушающих такие права. Стоит рассмотреть их более подробно.

Одним из факторов, оказывающим наиболее существенное негативное воздействие, оказывается отсутствие механизмов, которые позволяли бы не нарушать трудовые права, всегда обеспечивать их охрану. Усиление этого фактора связано с недостаточно качественной профилактической деятельностью, которая ведётся государственными структурами, относящимися к исполнительной ветви власти. Таким образом, подобные структуры должны способствовать тому, чтобы трудовые права, имеющиеся у граждан Российской Федерации, надлежащим образом реализовывались.

Действующее в Российской Федерации трудовое законодательство является эффективным инструментом регулирования трудовых отношений. НК РФ устанавливает, в частности:

- Основные принципы трудового законодательства;
- Основания образования трудовых отношений;
- Социальное партнерство с привязкой к трудоустройству;

- порядок реализации положений, предусмотренных трудовым договором (в частности, его заключение, корректировка, а также расторжение);
- Предоставление компенсаций и гарантий лицам, работающим по трудовому договору;
- Порядок предоставления дополнительного образования сотрудникам;
- Регулирование ответственности сотрудников, которым доверено определенное имущество;
- другие особенности, связанные с трудоустройством отдельных категорий персонала;
- Защита трудовых прав и свобод. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих трудовое право.

Как я уже отмечала, в ст. 1 ТК РФ [62], главной целью трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Вопрос, связанный с миграционным перемещением граждан, остаётся одним из наиболее актуальных для России сегодня. Миграционные процессы активно воздействуют на все сферы жизни, и сфера трудовой деятельности здесь не является исключением. Каждое событие, которое происходит в экономике и политике, способно определённым образом сказаться на состоянии рынка труда в разных странах, в том числе и в РФ.

По мнению Н. Патрушев, занимающий пост секретаря Совбеза РФ, иностранных граждан, которые приезжают в Россию для устройства на работу, необходимо адаптировать к незнакомым для них реалиям. В частности, следует предоставить им поддержку с поиском первого места для трудоустройства. Кроме того, им должен быть оказан полноценный медицинский сервис (в том числе обследования, требующиеся для устройства на работу). А ещё мигранты должны адаптироваться к культурным особенностям Российской Федерации, в чем им также должна быть предоставлена поддержка. Если мигрант обладает соответствующей классификацией, то необходимо рас-

смотреть вопрос о его трудоустройстве на определённые должности, предполагающие высокие требования к подготовленности потенциального сотрудника.

Тем не менее, у большинства работодателей не имеется стремления к тому, чтобы успешно разрешать такие задачи. Они полагают, что мигранты - это исключительно источник максимально доступной (с финансовой точки зрения) рабочей силы. Таким образом, мигрантам обычно предлагается трудиться без заключения соответствующего соглашения. Они оказываются вынужденными согласиться на такие условия, вследствие чего условия их труда часто оказываются несоответствующими минимальным требованиям по безопасности, сохранению здоровья.

Ещё одна актуальная проблема, с которой сталкиваются многие иностранцы, прибывающие в Россию для трудоустройства – отсутствие возможности в получении работы. Связывается это во многом с тем, что в некоторых случаях у мигрантов нет нужных и правильно оформленных документов для трудоустройства.

По моему мнению, суть всех перечисленных выше проблем заключается в том, что правовое регулирование трудовой деятельности, осуществляемой в Российской Федерации, не способствует оседанию мигрантов, приобретению ими постоянного трудоустройства. Конечно, можно предположить, что они рассматриваются исключительно как временная мера устранения недостаточности персонала на определенных должностях.

Вследствие того, что с каждым годом экономика Российской Федерации развивается, иностранцы вовлекаются во все более сложное взаимодействие со своими работодателями из России.

Главным правовым источником, который обеспечивает управление трудовыми взаимоотношениями, складывающимся между сотрудником и его работодателем, считается Трудовой Кодекс РФ [62]. В качестве специфического закона, которые посвящён труду иностранцев, можно также рассматривать ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Феде-

рации», начавший действовать в Российской Федерации в 2002 году [65]. Нельзя не обратить внимание ещё и на тот факт, что Россия как суверенное государство принимает участие в нескольких международных соглашениях по вопросам труда мигрантов (такие документы принимаются, как правило, в рамках МОТ – Международной организации труда).

Таким образом, можно сделать вывод, что сфера трудовой деятельности является зарегулированной множеством правовых источников. Но при этом все равно допускаются правовые коллизии, когда в трудовые отношения начинает вовлекаться иностранный элемент. Поскольку граждане иных государств имеют специфический правовой статус, при подписании с ними трудовых соглашений работодателю необходимо тщательно проработать их условия. В соответствии с положением, которое устанавливается четвёртой частью 11-й статьи Трудового Кодекса Российской Федерации, по всей стране трудовые взаимоотношения регулируются ТК РФ. Его положения применяются и в том случае, когда труд осуществляется лицами, являющимися гражданами иного государства (как и лицами, у которых не имеется гражданства какого-либо государства) [62].

Поэтому, считаю, что необходимо обратить внимание на следующее: Действующее трудовое законодательство Российской Федерации соответствует требованиям, в том числе граждан Российской Федерации, работающих в других государствах. Однако фактически в этом случае к гражданину Российской Федерации распространялись подчиненные требования, предусмотренные трудовым законодательством другого государства. Тем не менее ТК РФ гарантирует ему в этом случае соблюдение основных прав, а также налагает ряд основных обязательств. В этой связи необходимо сделать акцент на норме, предусмотренной абзацем вторым статьи 10 ТК РФ [33]. Он определил, что там, где один и тот же вопрос, касающийся трудового права, регулировался как внутренним законодательством Российской Федерации, так и международным соглашением, к которому Российская Федерация присоединилась в установленном порядке, использовались правила, установлен-

ные международным соглашением. Однако процедура, предусмотренная в таком договоре, не будет противоречить основным правовым принципам, принятым в Российской Федерации.

Чтобы обеспечить полную правовую защиту собственных граждан, которые работают в иностранных государствах, а также предоставить основные трудовые гарантии лицам-мигрантам, Российская Федерация приняла решение о включении в несколько мировых трудовых соглашений. Одним из них является Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 г., Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, 1994 г.

В соответствии с подходами, которые приняты в интернациональном частном трудовом праве, воля сторон, участвующих в экономических взаимоотношениях, определенным образом ограничивается. Использование таких ограничений необходимо для того, чтобы обеспечить соблюдение интересов стороны, являющейся более экономически слабой [7]. Вследствие того, что в трудовом соглашении не могут быть предусмотрены никакие ограничения на применяемое право, именно при его заключении стороны реализуют собственную волю максимально автономным образом. Однако существуют определенные ограничения, накладываемые на положения, которые могут быть предусмотрены в трудовом соглашении. Так, например, существуют некоторые императивные нормы (среди них можно выделить такую, как необходимость осуществления трудовой деятельности на территории конкретной страны), обязательные для соблюдения всеми сторонами трудового договора.

Актуальной проблемой, с которой сталкиваются все предприятия, принимающие на работу мигрантов, является определение страны, чьи законодательные положения будут применяться в процессе определения дееспособности, правоспособности человека, претендующего на трудоустройство. Как

правило, данный вопрос разрешается в пользу приоритета государства, в котором будет вестись трудовая деятельность [5].

Проведу более подробное рассмотрение нескольких аспектов, имеющих место в правовом управлении трудовой деятельности иностранцев, осуществляемой на территории Российской Федерации.

Первый аспект связан с неопределенностью, возникающей вследствие того, что не во всех ситуациях ясно, какие именно законы следует применять для регулирования конкретных рабочих взаимодействий. Помимо Основного Закона Российской Федерации, главным законодательным актом в трудовой сфере является ТК РФ. Однако нормы, которые описаны в ТК РФ, по большей части имеют отсылочный характер (иными словами, указывают на иные законодательные акты). Таким образом, их применение в работе с иностранными лицами оказывается крайне сложным [8].

Когда граждане России принимают решение о перемещении в другую страну для трудоустройства, они фактически соглашаются с тем, что будут подчиняться требованиям трудового законодательства, выбранного ими государства. Та база трудового законодательства, которая существует в Российской Федерации, может использоваться, фактически, лишь для управления деятельностью сотрудников российских предприятий, временно (или постоянно) командированных за рубеж по служебной необходимости. Конечно, в ТК РФ предусмотрены определенные нормы, которыми гражданам России, трудоустроенным в ином государстве, гарантируется соблюдение определенных основополагающих свобод, прав. Однако на самом деле реализация данных законодательных положений затруднена, что связано со значительными ресурсными затратами [6].

Отметим, что в российской экономике, в большинстве ее отраслей, не первый год фиксируется дефицит сотрудников с высокой квалификацией. Особенно актуально это для наиболее высокотехнологичных областей экономики. Устранить проблему недостаточной квалификации кадров, пользуясь только теми возможностями, что предлагаются на отечественном рынке

труда, как правило, оказывается невозможно. Например, работая совместно с организациями, оказывающими поддержку специалистами для ПАО «АвтоВАЗ»- столкнулись с тем, что нет специалистов, таких как Инженер по дуговой сварки. Ведь далеко не по всем научным направлениям российские образовательные учреждения выдерживают конкуренцию с лучшими мировыми заведениями. Таким образом, становится актуальным вопрос о привлечении на наиболее крупные и лидирующие в своих сегментах предприятия специалистов из-за рубежа.

Некоторые предприятия на протяжении уже двух-трех десятилетий систематически привлекают к трудоустройству специалистов из развитых мировых стран. Однако правовая основа ведения ими трудовой деятельности на территории Российской Федерации до недавнего времени была фрагментарной.

В 2010 году в ТК РФ были внесены изменения, обозначившие появление в трудовом законе такой категории, как «иностранцы высококвалифицированные специалисты». Данная мера, по нашему мнению, может быть рассмотрена как запоздалая, поскольку в других странах (в особенности европейских) она была реализована на несколько десятилетий раньше. Однако ее внедрение в национальный закон, безусловно, было необходимым, поскольку Российская Федерация стала участвовать в нескольких мировых соглашениях по труду иностранцев. Одним из обязательств, которое взяла на себя РФ после вступления в ряды стран-участниц этих соглашений, стала корректировка национального трудового законодательства.

В первую очередь появляется вопрос о том, кого же из иностранных сотрудников можно отнести к высококвалифицированным специалистам. Это понятие нашло собственное отражение в Федеральном Законе «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» к этой группе относятся иностранные граждане, имеющие конкретный опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности в ситуации, ко-

гда условия привлечения его к трудовой деятельности предполагают получение им заработной платы или же другого вознаграждения в таком объеме:

- не меньше одного миллиона за один год для высококвалифицированных специалистов, являющихся научными сотрудниками либо преподавателями;
- в размере не меньше, чем семьсот тысяч за один год специалистами, привлечёнными резидентами технико-внедренческой особой экономической зоны (кроме индивидуальных предпринимателей);
- без принятия во внимание заработной платы, выплачиваемой гражданам иностранных государств, трудоустроенных на предприятиях, дислоцированных в национальном научно-инновационном центре «Сколково»;
- для иностранцев, которые не могут подтвердить свое причисление хотя бы к одной из категорий, описанной выше, сумма лимитируется двумя миллионами рублей ежегодно.

Те граждане иностранных государств, которые привлекаются в Россию, чтобы заниматься деятельностью религиозного характера, не могут считаться как высококвалифицированные специалисты. То же самое и касается людей, прибывающих на работу на предприятия, функционирующие в сегменте реализации продукции народного потребления.

Каждый работодатель, который принимает на работу трудовых мигрантов, должен предоставлять в уполномоченные государственные органы сведения о начале и завершении их трудоустройства. Если данные требования по каким-либо причинам не будут соблюдены организацией, то принимается решение о наложении на нее штрафа. Его сумма может оказаться очень значительной.

Например, 15-ый Арбитражный Суд в процессе рассмотрения одного из разбирательств определили следующее: именно работодатель должен прикладывать все усилия, которые будут направлены на то, чтобы сообщить уполномоченным государственным органам о завершении действия трудово-

го соглашения с представителем иностранного государства. В случае, если на предприятии предусмотрен конкретный сотрудник, отвечающий за данный участок работы, то факт его назначения должен быть подтвержден документальным образом (например, путем принятия внутреннего приказа предприятия, где будет указано, кто именно из сотрудников несет ответственность об информировании уполномоченных государственных органов о факте завершения трудовых взаимоотношений с иностранцем). Если такой приказ не принимается, то штраф накладывается не на конкретного сотрудника, а на всю организацию. В рассматриваемом случае предприятию пришлось выплатить штраф, сумма которого составила 200 000 рублей [17].

Если компания допускает такое нарушение, которое выражается в отсутствии информирования о факте привлечения на работу иностранного специалиста (или же о факте прекращения трудовых взаимоотношений с такими лицами), то она утрачивает возможность на определенный период времени привлекать на работу таких лиц. Длительность данного периода составляет два года.

По мнению некоторых ученых, квалификация отечественных специалистов может быть существенно увеличена, если будут реализовываться систематические программы по их направлению в зарубежные государства на разнообразные обучающие курсы. Предполагается, что в случае успешного окончания таких курсов отечественные специалисты получат такую квалификацию, которая предоставит им возможность успешно выдерживать конкуренцию, навязываемую работниками из наиболее развитых стран.

По нашему мнению, данные взгляды нельзя считать полностью корректными и соответствующими действительности. Seriously повысить собственную квалификацию за короткий временной промежуток и только с помощью обучающих курсов не сможет ни один специалист. Чтобы стать действительно подготовленным кадром, необходимо потратить несколько лет, чтобы получить релевантный опыт по профессии. Таким образом, процесс доведения квалификации отечественных специалистов до уровня, на котором

сейчас находятся наиболее развитые страны мира, может потребовать не одно десятилетие. Однако Россия уже сейчас нуждается в том, чтобы количество квалифицированных специалистов резко увеличилось. Отметим также и то, что любой человек, который прошел обучение за границей, может принять решение о переезде в иную страну и приобретении трудоустройства в ней. Максимальная мера воздействия, которая в этом случае может быть применена по отношению к нему – взыскание денежных средств (в той сумме, которая соответствовала расходам на обучение).

Доказательственные материалы, которые обуславливают необходимость признания привлеченного на работу иностранца как высококвалифицированного специалиста, должны быть предоставлены в Главное управление по вопросам миграции МВД Российской Федерации (если быть точным, то в территориальный орган данного подразделения).

Доказательственные материалы должны сопровождаться ходатайством. Составляя ходатайство, работодатель указывает, какие именно причины побуждают признать иностранца, получившего трудоустройство, высококвалифицированным специалистом.

Отметим, что обязательных данных, которые должны содержаться в ходатайстве - нет. У работодателя имеется возможность формулировать ходатайство так, как он посчитает нужным.

Из всего сказанного выше можно сделать следующий вывод. В существующей ситуации единственным критерием, который применяется для признания иностранцев, прибывающих на территорию Российской Федерации с целью трудоустройства, в качестве специалистов высокой квалификации, оказывается размер заработной платы. Представляется, что такая ситуация является неправильной и должна быть определенным образом изменена.

Устранить проблему, которая обозначена в предыдущем абзаце, можно за счет определения минимальных требований к квалификации и образованию для специалистов, претендующих на получение статуса высококвалифицированных.

Многие исследователи в данной области согласны с этой точкой зрения. Одним из них был Л. Андриченко [51], который обратил внимание на то, что введение в законодательство дополнительных требований к иностранным специалистам, претендующим на статус высококвалифицированных, уменьшило бы количество малоквалифицированных грантов, пытающихся найти трудоустройство в России. Л. Андриченко также отмечает, что сегодня в ТК РФ нет положений, определяющих возможность (или невозможность) выполнения работы иностранцами, признанными высококвалифицированными специалистами, по совместительству или по совместительству. Более того, национальное трудовое законодательство также не регулирует вопрос социального обеспечения таких специалистов и их семей. В соответствии с действующим Трудовым кодексом иностранцы, получившие работу в Российской Федерации, не могут получать пособия, выплачиваемые в связи с временной нетрудоспособностью. Кроме того, им также не выплачивается компенсация, если иностранец получил травму в результате происшествия на работе.

Перечисленные выше вопросы конечно же, не единственные, которые должным образом не урегулированы российским трудовым законодательством. Пока ситуация продолжит оставаться прежней, Российская Федерация будет иметь статус не самого привлекательного рынка для трудоустройства высококвалифицированных иностранных граждан. А это, в свою очередь, отберет у Российской Федерации возможность в кратчайшие сроки существенно повысить средний уровень квалификации сотрудников на отечественных предприятиях-лидерах в своих сегментах экономики.

Таким образом, российское трудовое законодательство, безусловно, должно развиваться в направлении управления взаимоотношениями, складывающимися между работодателями и иностранными гражданами, привлекаемыми ими на работу. По нашему мнению, при проведении такой работы необходимо делать акцент на наиболее распространенных, популярных и доказавших свое качество нормах в иностранном праве. По нашему мнению,

внесение в ТК РФ корректировок, касающихся ведения трудовой деятельности иностранцами, позволит сократить количество фактов нелегального применения их труда.

В общем, начиная с 2015 года, в Трудовом Кодексе Российской Федерации появилось положение, предоставляющее возможность иностранным гражданам пользоваться патентной системой налогообложения (ПСН). Таким образом, у работодателей, чья стратегия основывается на привлечении граждан-иностранцев, появилась возможность работать с такими лицами, даже если у них не имеется соответствующего разрешения. Отметим, что положительное решение о предоставлении патента может быть принято исключительно в отношении таких лиц, которые являются гражданами государств, имеющих с Российской Федерацией соглашение о применении безвизового режима. Цель введения такого инструмента, как патент – облегчение порядка трудоустройства иностранных мигрантов.

По нашему мнению, одной из мер, которая позволит повысить качество национального трудового законодательства в плане управления взаимодействием между иностранными работниками и работодателями, будет являться корректировка главы 50.1 Трудового Кодекса Российской Федерации [62]. Кроме этого, необходимо предусмотреть изменения в 13-й статье ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [65]. После того, как будут приняты поправки в законодательстве, необходимо проанализировать содержание корреспондирующих с ним актов нормативно-правового характера, после чего принять решение о внесении в них изменений.

В последующем для повышения качества взаимодействия между иностранными сотрудниками и их работодателями следует разработать и внедрить принципиально новую модель. Она будет базироваться на таких составляющих, как нахождение оптимального соотношения между иностранными и внутренними трудовыми ресурсами, а также устранение бюрократических препятствий, которые мешают иностранцам найти соответствующую их ква-

лификации и ожиданиям работу в Российской Федерации. Регулирование трудовой деятельности, которая ведется на территории Российской Федерации иностранцами, должно быть таким, чтобы добросовестные работодатели получали преференции, а недобросовестные, напротив, сталкивались с ответственностью. По нашему мнению, это позволит существенно сократить количество ситуаций, когда мигранты оказываются вынужденными трудиться в условиях, не удовлетворяющих минимальным требованиям по охране здоровья и жизни.

Все направления совершенствования трудового законодательства, описанные в данной главе, должны быть реализованы комплексным образом. Лишь в этом случае удастся добиться полного решения всех проблемных ситуаций, возникающих в связи с прибытием в Россию граждан-мигрантов и последующими поисками ими работы в РФ.

1.3 Проблематика правового регулирования трудовой деятельности, осуществляемой иностранцами на предприятиях Российской Федерации

В соответствии с положениями, которые предусматриваются Основным Законом Российской Федерации, никто не может быть подвергнутым дискриминации по таким признакам, как вера, раса, пол и иные другие [33]. Таким образом, иностранцы, которые пытаются приобрести трудоустройство в Российской Федерации, обладают определенной свободой в плане выбора места трудоустройства. Но степень этой свободы не является неограниченной, поскольку она лимитируется положениями нескольких законов, а также принятых в соответствии с ними актов нормативно-правового характера. Так, любой иностранец, который оказался в России, не может быть призван на службу в армию. Кроме того, ему запрещено замещать судебские и прокурорские должности. Он не может получить статус адвоката, быть следователем или нотариусом, устроиться на работу в таможенные структуры, быть

патентным поверенным, приобрести статус сотрудника органов внутренних дел. Еще одно специфическое ограничение, накладываемое на иностранцев, заключается в том, что они не могут вести рыбный промысел, а также вести добычу какого-либо иного ресурса в водоемах, расположенных на территории Российской Федерации (или нейтральных водоемах, относящихся к зоне интересов РФ).

Отметим, что Трудовой Кодекс Российской Федерации – законодательный акт, который можно охарактеризовать как противоречивый с точки зрения регулирования правового положения, занимаемого иностранцами. Так, в ст. 327.1 ТК РФ зафиксировано, что «между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределённый срок», а в ситуациях, указанных в ст.59 ТК РФ, - «срочный трудовой договор». В письме Федеральной службы по труду и занятости «О заключении трудового договора с временно пребывающим в Российской Федерации иностранным работником на неопределённый срок» № ПГ/9509-6-1 от 23.10.2013 разъяснено, что «обязанность заключать с иностранцем срочный трудовой договор Трудовым кодексом РФ не предусмотрена. Закон о правовом положении иностранцев не обязывает работодателя заключать с такими лицами трудовой договор только на срок действия разрешения на работу» [62].

Более подробно статус иностранных граждан рассматривается в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» № 115-ФЗ от 25.07.2002, в ст.13.3 которого упомянуты главные правила привлечения к работе зарубежных граждан российскими работодателями на основе трудового и гражданского договора: «...иностранец должен законно находиться на территории Российской Федерации; он прибыл из страны, с которой установлен безвизовый режим; иностранный гражданин достиг возраста 18 лет; иностранный гражданин имеет действительный патент, выданный в соответствии с миграционным законодательством» [65].

При всем сказанном выше проблематика, которая связана с трудоустройством иностранцев, достаточно давно приобрела актуальность не только в Российской Федерации, но и во множестве иных государств. Многие специалисты в области юриспруденции неоднократно обращали внимание на тот факт, что Россия – одно из мировых государств, характеризующееся повышенной привлекательностью для потенциальных работников-мигрантов.

Возможность трудоустройства иностранцев в России рассматривается как многоаспектное явление, которое имеет не только преимущества, но и недостатки. Отметим, что один и тот же фактор может рассматриваться разными исследователями одновременно и как недостаток, и как преимущество [24]. Однако подавляющее большинство ученых сходятся во мнении о том, что внешняя трудовая миграция, существующая в Российской Федерации, может быть охарактеризована как крайне противоречивая. В качестве ее преимуществ, например, можно рассматривать то, что интенсификация глобальной трудовой миграции позволяет поддерживать существующие темпы прогресса, а также ускорять их. Благодаря трудовой миграции квалифицированные специалисты, которые по каким-либо причинам не имеют возможности для самореализации в профессиональном плане в родной стране, получают возможность переезда и трудоустройства на предприятие, находящееся в ином государстве. Получила распространение точка зрения, в соответствии с которой Российская Федерация рассматривается как государство, имеющее постоянную потребность в трудовых ресурсах, имеющих высокую квалификацию. Сегодня в миграционной политике, используемой в РФ, заметен акцент на то, чтобы привлекать квалифицированных специалистов (в особенности в тех областях, что становятся приоритетными для Российской Федерации) к трудоустройству в России. С одной стороны, такие меры предоставляют возможность не только повысить средний уровень квалификации персонала на российских предприятиях, но и избавиться от существующего кадрового дефицита. С иной стороны, всякий раз, когда на работу принимается

иностранец, у работодателя появляются определенные сложноразрешимые проблемы.

В качестве проблем, с которыми может столкнуться государство, излишне активно привлекающее к трудоустройству граждан из иных стран, могут рассматриваться следующие:

1. Из-за привлечения иностранцев к труду внутренняя трудовая миграция становится разбалансированной: граждане страны утрачивают возможность работать там, где они желают.
2. Из-за нарастания внешней миграции национальный состав населения Российской Федерации может определенным образом трансформироваться, что в некоторых случаях является ненужным [5].
3. Из-за нарастания внешней миграции повышается количество криминального элемента, имеющегося в Российской Федерации, что негативно сказывается на ситуации в сфере преступности.

Таким образом, миграционная политика Российской Федерации, а также те изменения, которые в нее вносятся в последнее время, могут быть охарактеризованы как постоянный поиск баланса между различными интересами.

Миграционная политика должно преследовать одновременно несколько целей. Во-первых, это привлечение иностранцев, которые оказываются в России, к ведению трудовой деятельности. Во-вторых, это нахождение оптимального соотношения между внутренней и внешней рабочей силой. В-третьих, это нахождение наиболее качественного, оптимального порядка регламентации трудовой деятельности, осуществляемой на территории Российской Федерации лицами, имеющими статус иностранцев.

Отмечаю следующее, что корректировки, которые были внесены за последние несколько лет в трудовое и миграционное законодательство РФ, имели своим результатом:

- усложнение процесса принятия на работу иностранцев;

- увеличение дифференцирования в правовом статусе, предоставляемом иностранным сотрудникам в РФ;
- привлечение работодателей, которые ненадлежащим образом исполняют свои обязанности по информированию государственных уполномоченных органов о работе с иностранцами, к максимально жесткой ответственности.

В соответствии со статистическими данными, в течение 2016-2018 годов количество разрешений на ведение трудовой деятельности, которые были оформлены для иностранцев, снизилось (в сравнении с предыдущим периодом аналогичной длительности) [6]. Из этого можно сделать вывод, что последние тенденции, существующие в сфере трудовой миграции, не в полной мере благоприятствуют перемещению мигрантов в Российскую Федерацию для трудоустройства. Большая часть работодателей, которая пытается привлечь на работу иностранцев, не готова заключать с ними трудовые соглашения, предоставлять безопасные условия ведения трудовой деятельности, платить заработную плату, размер которой соответствует рынку.

Отметим, что некоторые требования, которые предъявляются к трудоустройству мигрантов, не соблюдаются прежде всего из-за объективной сложности их реализации. Кроме того, многие российские граждане имеют завышенные представления об уровне заработной платы, которая должна им выплачиваться. Таким образом, для работодателя оказывается более выгодно заключить трудовой договор с иностранцем, тем самым не только сократив фонд оплаты труда, но и получив более целеустремленного, квалифицированного, подготовленного сотрудника.

Миграционное законодательство, которое применяется в РФ, должно регулярно пересматриваться и совершенствоваться. Развитие миграционного законодательства, используемого в России, как представляется, должно вестись в нескольких главных направлениях:

1. Создание общепринятого понятийного аппарата [22];

2. Определение дифференциации между такими понятиями, как «квалифицированный работник-иностранец» и «высококвалифицированный иностранец-специалист»;
3. Определение однозначного порядка рассмотрения квалификации сотрудников-иностранцев как критерия для их приема на работу;
4. Формирование принципиально новой концепции, в соответствии с которой будет выстраиваться деятельность по трудоустройству иностранцев в Российской Федерации (данная концепция, как представляется, должна быть ориентирована на потребности регионов, а также запросы самих иностранцев, пытающихся найти работу). Отметим, что в законной силе должна остаться система, обеспечивающая квотирование трудовых мест для иностранцев. Но она должна быть дополнена балльной системой оценивания претендентов на трудоустройство (ее использование предоставит возможность отбирать среди всех, кто претендует на определенную должность, тех, кто подготовлен к ней наиболее лучшим образом).
5. Законодательство, которое определяет, как должны вести свою трудовую деятельность в Российской Федерации иностранцы, имеет фрагментированный характер. Ключевой ролью здесь обладает глава 50.1 Трудового Кодекса Российской Федерации. Кроме того, в качестве значимого законодательного акта также следует рассматривать ФЗ-115 от 2002 года «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [65]. Но если тот факт, что в Трудовом Кодексе Российской Федерации была предусмотрена отдельная глава, описывающая порядок ведения трудовой деятельности иностранцами в России, безусловно, стоит рассматривать как прогрессивный шаг, то внесение множества корректировок в упомянутый выше Федеральный закон существенно усложнило его практическое применение. Из-за того, в законе регулярно появлялись новые статьи (а в это же время статьи, внедренные в закон раньше, утрачивали силу), существенно усложни-

лась его нумерация. Например, только в статье 13.2 на данный момент присутствует более трех десятков пунктов. По нашему мнению, это не может способствовать правильному, единообразному толкованию и применению закона. Всем сказанным выше доказывается, что национальное законодательство, обеспечивающее правовое управление трудовой деятельностью иностранных граждан, осуществляемой в Российской Федерации, должно быть систематизировано и пересмотрено.

Таким образом, проблем правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации достаточно много и их необходимо решать. Для этого необходимо законодательное определение «иностранец работник» и другие терминов в данной сфере, разграничения терминов «высококвалифицированный специалист» и «квалифицированный иностранец работник». Разработка новой концепции по привлечению иностранных сотрудников к труду с учетом национальных интересов и региональных потребностей. Понятие «правовой статус иностранца гражданина в сфере труда» является сложным, многосторонним и динамичным как, впрочем, большинство понятий, отражающих явления государственно-правовой сферы жизни общества.

Рассматривая данную проблематику, нужно отдать должное российскому законодательству, которого с катастрофической скоростью пытаются модернизировать, с одной стороны облегчая иностранцам процедуру при оформлении на работу, а с другой вводя все больше ограничений. Актуальность темы исследования определяется остротой проблемы формирования цивилизованного рынка труда в РФ. Отсутствие постоянного четко определенного законодательного разрешения проблем трудового правового статуса иностранных работников влечет произвол работодателей по отношению к иностранным работникам.

2. Оформление и прекращение трудовых отношений с иностранными гражданами в Российской Федерации

2.1 Оформление трудовых отношений с иностранными гражданами в Российской Федерации

Любые вопросы, касающиеся регулирования работы и жизни иностранцев в России, указаны в Федеральном законе от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [65]. Статьей 13 Закона иностранцам разрешается трудиться в РФ, и заключать с ними трудовые договоры вправе как физические, так и юридические лица.

Особенности оформления таких договоров и других сопутствующих документов появляются в зависимости от статуса иностранного гражданина в Российской Федерации. Приезжие бывают:

- временно находящимися на российской территории (по визе либо без нее);
- временно живущими на российской территории;
- постоянно живущими на российской территории.

На порядок оформления бумаг влияет еще страна, из которой приехал человек, и взаимные соглашения правительств двух государств. Если гражданин въехал в Россию из государства, в котором предусмотрен безвизовый режим и специальные условия трудоустройства, для него предусмотрены одни правила. Если же он приехал из государства, с которым действуют визы и другие ограничения, трудовой договор заключают с учетом квот и иных важных моментов.

Специальный порядок подписания трудовых договоров с российскими предприятиями предусматривается в главе 50.1 Трудового кодекса РФ [62] для граждан Евразийского экономического союза. Изучим алгоритм трудо-

устройства и пример трудового соглашения с иностранцем 2020 года подробнее.

Как только иностранец получит гражданство России, трудовые отношения с ним оформляются уже как с обычным гражданином страны [22].

Если в вакансии не уточнено, что рабочее место предлагается только гражданину РФ, выяснить, что трудоустроиваться решил прийти иностранец не во всех случаях получается сразу. Так сказать, данный факт «всплывает», когда соискатель пишет в отделе кадров предусмотренное заявление о приеме на работу. В такой ситуации работодателю, если он проявляет интерес к приёму на работу данного кандидата, потребуется быстро определить его статус. Без дополнительных сложностей трудоустраивают временно и постоянно проживающих на территории России иностранных граждан. Если перед вами кандидат, временно пребывающий в стране, трудоустройство оформляется чуть сложнее.

Иностранцев с видом на жительство в России (ВНЖ) или разрешением на временное проживание (РВП) трудоустраивают по нормам Трудового кодекса РФ на аналогичных условиях, что и российских граждан. Следует только выполнить проверку срока действия документов, позволяющих проживать в стране, и своевременно оповестить миграционные органы о приеме на работу иностранного сотрудника (в срок 3 дня). Это все особенности трудового договора с лицами РВП и ВНЖ, других нет.

С 01.11.2019 вид на жительство выдается бессрочно. Срок действия разрешения на проживание — 3 года без возможности продления.

Аналогичный порядок действует для людей, прибывших из государств, входящих в ЕАЭС: Казахстана, Беларуси, Киргизии и Армении. Они по факту уравниваются в правах с российскими гражданами. Им не нужны какие-либо дополнительные разрешения на работу, им будут доступны все социальные преимущества. На армян, казахов, киргизов и белорусов не будут распространяться квоты на привлечение иностранных граждан, предусмотренные в некоторых отраслях экономики, а их дипломы о высшем образовании будут

признаваться в России без использования дополнительных процедур проверки. Но если диплом составлен на иностранном языке, понадобится его перевод на русский с нотариальным заверением.

Лицам, которые прибыли в Россию в визовом порядке, для трудоустройства необходимо разрешение на трудовую деятельность. Подобный документ сроком на один год можно получить в органах МВД, отвечающих за вопросы миграции. Они же вправе приостановить действие документа или аннулировать его в отношении каждого определённого иностранца.

Чаще всего в оформлении разрешения на работу участвует работодатель. В данном документе отмечают:

- название работодателя;
- дату выдачи разрешения на работу;
- срок действия документа;
- указание на определённую территорию, где сотруднику разрешено работать.

Учтите: если кандидат ранее получил разрешение на работу и трудоустроивался по нему, для работы в новой организации ему следует получить отдельное разрешение, мало того- если он получил разрешение для работы например, в головном офисе компании- он не может находиться на территории своего же работодателя, в другом регионе если только это не будет считаться служебной командировкой.

За привлечение иностранцев работодатели платят по 10 000 рублей за каждого работника. Отдельно им оформляют приглашение на работу и медстраховку, страхование по системе ДМС.

Временно пребывающие иностранные граждане, которые прибыли в безвизовом порядке, работают на основании патента на работу, выдаваемого органами МВД. Патент иностранный гражданин должен оформить самостоятельно.

Во время приёма на работу какого-либо иностранного гражданина на основе патента работодатель должен проверить срок его действия и террито-

рию, где сотруднику позволяют работать. Компания, находящаяся в одном субъекте РФ, не может трудоустроить гражданина иностранного государства, патент которого оформили в ином субъекте РФ. Для этого следует оформлять новый патент — в том регионе, в котором он планирует работать. Аналогичная ситуация с выполняемой работой: в патенте указана специальность, по которой человеку разрешено трудиться. Если она не совпадает, работодатель отказывает в приеме на работу [22].

Стоимость патента обусловлена сроком его действия и регионом, где его выдали. Иностранец каждый месяц вносит авансовые платежи, чтобы работать. Ему еще нужно оформить полис добровольного медицинского страхования.

Работать по патенту разрешено не более двух лет подряд, после чего гражданин уезжает из РФ, а затем имеет право на повторный въезд в страну, если планирует продолжить работу. При приеме на работу по трудовому патенту необходимо уведомлять органы, уполномоченные решать различные миграционные вопросы. Это необходимо сделать в течение трех дней со дня соответствующего трудоустройства, в противном случае нужно будет заплатить штраф.

Законодательство предусматривает особые условия при наборе высококвалифицированных специалистов (HQS) из-за рубежа. У них есть некоторые преференции при приеме на работу в российские компании.

Все иностранные работники (из визового и безвизового государств), отвечающие определенным условиям пункта 1 статьи 13.2 Закона № 115-FZ, подпадают под определение высококвалифицированного специалиста [65]:

- по уровню их квалификации;
- по размеру оклада (вознаграждения).

Компетентность и уровень квалификации иностранного специалиста, которого работодатель собирается привлечь к работе в виде высококвалифицированного, он оценивает самостоятельно, на основании предоставленных

сведений и документов. Риски, связанные с результатами такой оценки, будет нести работодатель [27].

Для ВКС разрешение на работу будут выдавать на срок до трех лет с возможностью трудиться в разных регионах РФ. Однако есть совокупность работ, на которые их привлекать не допускается. Списки подобных видов деятельности указаны в статье 13.2 и статье 14 закона № 115-ФЗ [65].

Порядок действий, которые должны быть выполнены, чтобы иностранец был принят на работу российским работодателем, не отличается от того, что используется в отношении граждан РФ. Тем не менее, в процедуре принятия на работу гражданина иностранного государства имеется несколько специфических особенностей, о которых должен знать работодатель. Так, иностранец, который на момент заключения договора еще не достиг возраста 18 лет, не может его заключить.

В соглашении, заключаемом с иностранцем, можно предусмотреть внесение дополнительных сведений об иностранце: например, данных вида на жительство (либо разрешения на временное проживание, если вид на жительство еще не был выдан), условий, в соответствии с которыми работодатель будет компенсировать работнику затраты на поездку в свою страну, условия предоставления полиса ДМС, а также порядок обеспечения принимаемого на работу человека жилищными условиями [28].

В случае, если иностранец, который был принят на работу в российскую организацию, не владеет русским языком, трудовое соглашение должно быть переведено на удобный ему язык.

В случае, если у сторон появляются сомнения в корректности перевода, то необходимо разработать черновик. В процессе подготовки черновика необходимо постоянно отслеживать, что положения, вносимые в него, были идентичными и понятными всем, кто участвует в соглашении.

Важно понимать, что примеры трудовых соглашений с иностранными гражданами отличаются в соответствии с вышеуказанными условиями, характера деятельности и должности. Универсального шаблона нет, но в случае

появления желания работодатель имеет право адаптировать типовой трудовой договор, который был утверждён Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858. Для этих целей в форму добавляются условия, указанные в нормах статьи 327.2 ТК РФ [62].

Ранее в работе уже было обращено внимание на тот факт, что каждый работодатель, который принимает на работу иностранцев, получает обязанность предоставлять сведения об этом уполномоченным государственным органам. Установлен жесткий срок такого информирования: сведения о том, что работодатель осуществил прием на работу иностранца, должны быть переданы в соответствующий территориальный орган Главного управления по вопросам миграции МВД Российской Федерации в течение трех суток после того, как трудовой договор начал действовать. Форма бланка, которая заполняется работодателем, предоставляющим сведения о принятом на работу иностранце, должна быть взята из Приложения к Приказу 363, утвержденного Министром МВД Российской Федерации за номером 363 от 4 июня 2019 года.

Уведомление, которое направляется работодателем в адрес ГУВМ МВД, может быть передано как нарочно, так и с использованием дистанционных каналов взаимодействия.

Определенно, никакая иная документация работодателем, осуществившим прием на работу иностранного сотрудника, не должна предоставляться в ГУВМ МВД, как и в иные контролирующие органы. Но если данная обязанность не будет своевременным образом выполнена, то минимальная величина штрафа составит 800 000 рублей. Что касается организаций, зарегистрированных на территории городов федерального значения, то здесь штраф увеличивается до уровня 1 000 000 рублей.

Как предусматривает национальное законодательство, в России могут быть трудоустроены лишь те иностранцы, которые имеют полис ДМС (либо соглашение иного типа, в соответствии с которым им будут оказываться услуги медицинского характера). Таким образом, каждый иностранец, пре-

тендующий на трудоустройство в РФ, должен заключить договор медицинского страхования (это может быть сделано также и работодателем).

2.2 Завершение трудовых отношений с иностранными гражданами в Российской Федерации

Порядок, в соответствии с которыми из российских компаний увольняются граждане иных государств, является тем же самым, что и в случае с гражданами РФ. Однако здесь, как и в процедуре трудоустройства, имеется ряд специфических особенностей. В статье 327.6 Трудового Кодекса Российской Федерации приведен перечень дополнительных оснований, при возникновении хотя бы одного из которых работодатель может принять законное решение об увольнении иностранного гражданина, состоящего в штате [62]:

- завершение срока действия (а равно отзыв) ВНЖ или РВП;
- отсутствие у иностранца действующего разрешения на ведение трудовой деятельности или патента;
- организация превысила лимит иностранцев, принимаемых на работу (значение этого показателя устанавливается Правительством РФ и подвергается пересмотру на ежегодной основе);
- отсутствие у организации разрешения на привлечение на работу граждан иных государств;
- завершение срока, в течение которого действует договор о медицинском страховании, заключенный между иностранным работником и профильной компанией.

В ситуации, когда причиной прекращения действия трудового соглашения, заключаемого с иностранцем, является окончание срока действия определенных документов, то работодателю отводится 30 дней на принятие необходимого решения и его оформление. Как только иностранец будет уволен, то Главное управление по вопросам миграции МВД Российской Федерации (его территориальное подразделение) должно быть немедленно уведом-

лено об этом. Если такое требование не будет соблюдено, то по отношению к работодателю будет принято решение о применении мер административной ответственности.

В общем, я уже обращала внимание на тот факт, что взаимодействие между иностранным гражданином, принятым на работу в российскую организацию, и такой организацией должно основываться на ТК РФ, а также на иных законах, применяемых на территории Российской Федерации. Это значит, что и порядок, по которому иностранец будет увольняться из российской фирмы, должен соответствовать ТК РФ [28].

Наиболее общий перечень оснований, при наступлении которых работодатель имеет право принять решение об увольнении из штата организации сотрудника-иностранца, приводится в 77-й статье ТК РФ. Кроме того, иные статьи, которые включены в состав 13-й и 12-й главы Трудового Кодекса Российской Федерации, также могут содержать положения, определенным образом касающиеся порядка расторжения трудового соглашения с иностранцем [62]. Данные основания могут быть условным образом распределены по нескольким группам. В качестве критерия, в соответствии с которым будет осуществляться отнесение того или иного основания в конкретной группе, можно рассматривать обстоятельство, становящееся непосредственной причиной для завершения трудовых взаимоотношений.

Ситуации, которые относятся к первой группе, заключаются в следующем: и работодатель, и иностранный сотрудник имеют обоюдное стремление к тому, чтобы завершить срок действия трудового соглашения.

Что касается ситуаций, формирующих вторую группу, то здесь инициативу к окончанию действия трудового соглашения проявляет лишь одна его сторона.

А в ситуациях, отнесенных к третьей группе, действие трудового соглашения прекращается вследствие оснований, не связанных ни с работодателем, ни с работником.

Когда сотрудник, опираясь на какие-либо причины, отказывается от дальнейшего выполнения собственных трудовых обязанностей, возникают основания для прекращения действия трудового соглашения, относящиеся к четвертой группе [7]. В таких случаях порядок, по которому будет увольняться иностранный сотрудник, станет специфическим.

Таким образом, в том случае, если у иностранного гражданина, сумевшего приобрести трудоустройство в Российской Федерации, завершается действие РВП или ВНЖ, то он должен быть уволен с места работы. Соответствующее решение работодатель обязан принять, как уже упомянуто ранее, в течение месяца после того, как РВП или ВНЖ, выданный иностранному сотруднику, перешел в разряд недействительных.

Правильность данного тезиса подтверждается судебной практикой. К примеру, в соответствии с Определением, которое было принято судьями Высшего арбитражного суда (ВАС) Российской Федерации за номером ВАС-7134/13 (датируется 3 июня 2013 года), в отношении работодателя, не имевшего информации о том, что у принятого им иностранного сотрудника закончился срок действия разрешения на ведение трудовой деятельности, не может быть возбуждено дело об административном правонарушении. Органами УФМС было обнаружено, что в обществе работает иностранный гражданин, разрешение на работу которого аннулировали несколько месяцев назад. На работодателя наложили штраф в размере 250 тыс. рублей. Суды первой, апелляционной и кассационной инстанций приняли сторону фирмы: во-первых, на момент подписания трудового договора соглашения имел действующее разрешение на работу. Во-вторых, о факте аннулирования разрешения на работу фирме стало известно 22.02.2012 г. В-третьих, в тот же день, то есть незамедлительно после получения работодателем информации об аннулировании разрешения на работу, трудовой договор был расторгнут. В-четвертых, доказательств извещения работодателя об аннулировании разрешения на работу уполномоченным органом не представлено. Кроме того, судьи ВАС РФ обратили внимание на следующее: проверка разрешения на

ведение трудовой деятельности, имеющегося у иностранного гражданина, на предмет срока его действия – право, а не обязанность работодателя.

Причины расторжения трудовых соглашений, заключаемых между иностранными сотрудниками и работодателями, могут быть обусловлены и тем, что организация выбрала предоставленный ей лимит сотрудников. Численное значение данного лимита устанавливается российским Правительством ежегодно и индивидуально для каждого сегмента экономики.

Что касается третьей группы специальных оснований для увольнения иностранцев, то она образована причинами, связанными с отсутствием у работодателя объективной возможности для возвращения сотруднику прежнего места трудоустройства после его временного перевода.

Обратим внимание, что перечисленные выше основания для расторжения трудового соглашения, заключаемого между работодателем и сотрудником-иностранцем, не являются исчерпывающими. Помимо них, существуют также и общие основания признания договора недействительным (то есть такие, что распространяются в том числе и на российских граждан). Однако при их применении ко взаимоотношениям между российскими работодателями и иностранными гражданами необходимо учитывать несколько специфических моментов.

Например, гражданин другой страны, получивший работу на российском предприятии, не может быть уволен после его отказа в переводе в случае, если в переводе предлагается вести трудовую деятельность в неправильном районе (области, республике), где разрешение на перевод был получен иностранным гражданином. Если работодатель принимает решение о переводе иностранного гражданина на работу в другой субъект РФ, то он обязан обеспечить получение работником разрешения на ведение трудовой деятельности в необходимом регионе страны.

Процедура увольнения иностранного сотрудника по его желанию (в соответствии с соглашением сторон) также была специфической. В таких си-

туациях работодатель должен руководствоваться положениями статей 77 и 78 ТК РФ [62].

Трудовой договор на таких основаниях, как соглашение, достигнутое сторонами, может заключаться в случае возникновения дела. В такой ситуации лицо, первым выступившее с инициативой расторжения трудового договора, не имело принципиального значения. Ведь увольнение по соглашению сторон становится возможным только тогда, когда будут найдены основания для увольнения, устраивающие все стороны, а также дата, когда работник будет считаться освобожденным от трудовых обязанностей. Заявление, по которому сотрудник просит увольнения, а также согласие на его увольнение - это разные документы. Ведь если соглашение сторон не оформлено отдельно, то с юридической точки зрения увольнение не происходит в соответствии с соглашением сторон.

Как определяет принцип свободного ведения трудовой деятельности на территории Российской Федерации, сотрудник может абсолютно в любой момент уведомить работодателя о собственном желании прекратить действие трудового соглашения. При этом ему не нужно как-либо мотивировать свое решение. Все сказанное выше в полной мере относится к иностранным гражданам. Когда россиянин или работник-иностранец решает, что ему необходимо уволиться от текущего работодателя, он должен подать в уполномоченное структурное подразделение заявление по соответствующей форме (в российском трудовом праве предусматривается только письменная, однако в некоторых иных странах законным считается также и устное уведомление).

В статье 84.1 ТК РФ описано, как происходит увольнение сотрудника-иностранца из организации в соответствии с общими основаниями. Работодатель, освобождая такого сотрудника от выполнения должностных обязанностей, не должен его каким-либо образом дискриминировать, а также иным образом нарушать правовое положение иностранца.

Существует определенная специфика в процессе прекращения взаимоотношений трудового характера с иностранцем вследствие того, что срок,

предусмотренный для трудового соглашения, завершился. Как предусматривает общее правило, определенное Трудовым Кодексом, трудовые соглашения, заключаемые с персоналом при его приеме на работу, не должны содержать упоминание о конкретном сроке действия. Перечень оснований, при возникновении которых становится возможным подписание срочного трудового соглашения, носит закрытый характер и не может быть истолкован расширительным образом [62]. Такое основание для заключения срочного трудового соглашения, как наличие у сотрудника, принимаемого на работу, гражданства иной страны, не рассматривается [65]. А это значит, что практика, когда работодатели подписывают с иностранцами срочные трудовые соглашения, мотивируя это тем, что через определенное время завершится срок действия, предоставленного им разрешения на ведение трудовой деятельности, неправомерна и оспаривается в судах.

В некоторых случаях иностранный работник, уволенный из фирмы, может быть подвергнут этому в связи с наложением на него административного взыскания.

В качестве основания для увольнения иностранного работника в связи с нарушением им Кодекса РФ об административных правонарушениях необходимо доказать факт совершения им нарушения, что исключает возможность дальнейшего исполнения своих обязанностей по трудовому договору. Таким образом, работодатель должен ссылаться на решение суда (или постановление, вынесенное уполномоченным федеральным органом исполнительной власти). Такие ситуации типичны, когда в качестве санкции за нарушение положений КоАП РФ иностранца выдворяют за пределы РФ.

Порядок расчета и выплаты пособий иностранным работникам также имеет несколько особенностей. По Трудовому кодексу работникам, проходящим процедуру увольнения, может быть выплачена разнообразная компенсация. Некоторые из них (например, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией компании, где работало лицо) предоставля-

ются и иностранным работникам. Однако есть несколько исключений. Так, например, ни один иностранец не может принимать участие в военной подготовке, проводимой государственными военизированными организациями (соответственно, компенсация на этом основании ему выплачиваться не будет). А также статьями 327.6 и 327.7 ТК РФ определено следующее: если работодатель принимает решение уволить иностранца после истечения выданного такому работодателю разрешения на прием иностранного персонала, то он должен рассчитать и выплатить иностранному работнику определенную компенсацию. Его размер равен среднему заработанному доходу работника, уволенного за двухнедельный период [26].

Работодатель должен предоставить информацию в Главное управление внутренних дел МВД о том, как осуществляется трудовое взаимодействие с иностранными гражданами. Информация о каждом факте изменения их состояния должна быть предоставлена в течение трех дней после того, как они фактически произошли. Если одновременно нанимаются (или увольняются) два или более иностранных сотрудника, то, тем не менее, должен соблюдаться принцип «один сотрудник - одно уведомление» [23]. Если это требование не выполняется, то работодатель привлекается к ответственности в соответствии с КоАП РФ.

До 2015 года работодатели, которые трудоустраивали иностранцев, также имели обязанность информировать о взаимоотношениях с ними органы занятости, а также ФНС. Однако теперь такой обязанности у работодателей нет. По нашему мнению, данная законодательная новация является оправданной, поскольку она положила конец дискуссиям в среде ученых и специалистов.

Стоит отметить, что закон, используемый до 2015 года, предусматривал следующее: работодатель, в штате которого состояли иностранцы, должен был предоставлять в ФНС сведения о завершении действия трудового соглашения, заключаемого с иностранцем, по специальным условиям. Если такое правило работодатель не соблюдал, то действие разрешения, выданно-

го ему на привлечение рабочей силы из-за рубежа, временно приостанавливалось. Отметим, что сама процедура информирования налоговых органов государства работодателем была крайне несовершенной. Так, например, ФНС должна была принять решение о том, что разрешение на ведение рабочей деятельности, предоставляемое иностранному гражданину, аннулируется, в течение трех дней. При этом сам работодатель должен был сообщить в ФНС о прекращении трудового взаимодействия с ранее принятым им иностранцем в течение 10 дней после принятия соответствующего решения. Данный срок считался многими специалистами крайне коротким, из-за чего многие работодатели допускали просрочки.

Суть правовой коллизии, которая возникает в случае, описанном в предыдущем абзаце, заключается в следующем: действующий закон недостаточно точно и полно определяет, какие последствия предусматриваются для работодателя, нарушившего обязанность по информированию уполномоченных государственных органов о прекращении взаимоотношений трудового характера с иностранцев. Кроме того, законом фактически никак не регулировался вопрос, связанный с порядком действий, предпринимаемых в случае увольнения сотрудников, у которых закончился срок действия выданной им визы. В этом случае действие трудового соглашения завершается вследствие того, что право было утрачено не работодателем, а сотрудником. Однако с лишением специального права сталкивается именно работодатель, что, как представляется, неправомерно.

В 2013 году в ходе собственного выступления на одном из заседаний Президентской комиссии по модернизации в экономической и технологической сферах Д. Медведев, занимавший в ту пору пост Председателя Правительства РФ, обратил внимание на следующий факт. В национальной экономике модернизация не может начаться и развиваться, если этому не будут способствовать высококвалифицированные специалисты, которые будут приглашаться из наиболее развитых стран мира. Таким образом, в середине 2010-х годов руководство Российской Федерации стремилось планомерно

реализовывать мероприятия, направленные на видоизменение используемого в России миграционного законодательства. После того, как закон был откорректирован, работодатели, имеющие потребность в привлечении квалифицированных специалистов из-за рубежа, существенно упростили порядок своих действий.

Обобщая всё сказанное, можно прийти к выводу о том, что иностранные граждане, прибывшие в Россию, независимо от режима пребывания становятся обладателями всех конституционных прав и свобод, принадлежащих гражданину, человеку и, по тексту нормативного акта, «каждому», в том числе и трудовых прав, включая право на расторжение трудового договора и компенсацию в случае неправомерных действий в ходе этой процедуры. Однако также есть определённые ограничения, связанные с их правовым статусом.

Следующим наиболее значимым принципом, является принцип юридического равенства. Он находит свое воплощение в ст. 19 Конституции РФ. Принцип равенства граждан перед законом и судом предполагает осуществление правосудия в соответствии с единым, одинаковым для всех законодательством. При этом имеется в виду законодательство не только материальное, но и процессуальное. Любой гражданин, в том числе и иностранный, любое юридическое лицо вправе защищать свои права в суде без каких-либо ограничений в порядке, установленном законом. Кроме того, каждое физическое и юридическое лицо обязано соблюдать закон, и никто не может быть освобожден от этой обязанности, даже судом.

3. Порядок трудоустройства иностранных граждан в Российской Федерации

3.1 Порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ требующий получение визы

В последнее время в динамике трудовой миграции Российской Федерации и в механизмах регулирования использования труда иностранных работников произошли значительные изменения, требующие помимо полного анализа закономерностей данного феномена, также и изучение проблем, связанных с совершенствованием стадий приема на работу иностранных граждан и допуска их на национальный рынок труда [17].

Трудовая миграция - одна из разновидностей миграции, которая приобретает все более широкое распространение. Неблагоприятная социально-экономическая, политическая ситуация ряда стран вынуждает их граждан искать возможность трудоустройства и заработка в других государствах. Особенностями современного российского рынка труда иностранной рабочей силы являются, во-первых, приток низкоквалифицированных рабочих из бывших советских республик, во-вторых, рост числа неофициально и неформально занятых работников. Именно поэтому трудовая занятость мигрантов характеризуется нестабильностью, отсутствием или ограниченностью социальных гарантий, неопределенностью и усеченностью социального статуса [21].

В современных реалиях, на фоне постоянно меняющейся обстановки в стране и мире, невозможно не коснуться вопроса введения запрета на въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан, которые прибывают в наше государство для трудоустройства и стабильного заработка. В настоящий период времени, законодательство нашего правового государства, идет на беспрецедентные меры, направленные на предупреждение и пресечение про-

никновения на территорию Российской Федерации, вспыхнувшей во всем мире коронавирусной инфекции, путем ограничения движения через государственную границу.

В первую очередь оформляется разрешения на работу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы.

Работник, временно пребывающий в РФ, основанием пребывания которого является виза, обязан иметь разрешение на работу.

Это является ограничением для данной категории. Из этого общего правила имеются некоторые исключения. В ст.13 Закона о правовом положении иностранных граждан [65] есть перечень исключений, весьма объемный.

Временно пребывающий иностранный гражданин не имеет права трудиться вне пределов того субъекта РФ, на территорию которого он получил разрешение на работу или патент. Он не имеет права работать по профессии, специальности либо должности, а также виду трудовой деятельности, не указанных в полученном им разрешении на работу (п. 4.2 ст. 13 Закона № 115-ФЗ) [65].

На практике ограничения по указанному правилу нарушаются иностранными гражданами, о чем свидетельствует богатая судебная практика.

Так, в ходе проверки соблюдения требований миграционного законодательства по г. Москве был выявлен гражданин Республики Индия Р., который в нарушение пункта 4.2 статьи 13 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115 "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" осуществлял трудовую деятельность в ООО "МС Группа" в качестве продавца, имея разрешение на работу по должности "инженер по качеству". Постановлением судьи Солнцевского районного суда г. Москвы от 28 сентября 2017 года гражданин Республики Индии Р. признали виновным административном правонарушении, которое предусмотрено ч. 2 ст. 18.10 КоАП РФ. Он должен выплатить административный штраф 5 000 (пять тысяч)

рублей и подлежит административному за пределы России в форме контролируемого самостоятельного выезда [46].

В апреле 2019 г. в ходе проверки была выявлена гражданка С. Н., которая осуществляла трудовую деятельность в качестве мастера пошивочной мастерской, то есть по профессии, не указанной в разрешении на работу. Н. прибыла в РФ в визовом порядке для работы по найму в ООО "Центр Аренда", где была поставлен на миграционный учет по месту пребывания ей было выдано разрешение на работу по профессии - инженер по организации управления производством. Работник, временно пребывающий в РФ на основании визы, может работать только у того работодателя, который имеет разрешение на привлечение иностранного работника. Работник может работать только на территории того субъекта РФ, в котором ему выдано разрешение на работу [53].

Особые правила установлены для иностранцев, высококвалифицированных специалистов. Для них требуется наличие разрешения на работу. В соответствии с разрешением на работу работник

может работать в одном или нескольких субъектах РФ, также разрешение на работу может действовать на всей территории РФ. Работник не может привлекаться для занятия проповеднической и иной религиозной деятельностью. Ограничено привлечение к труду в сфере торговли.

Трудовое законодательство, предоставляя права как работникам, так и работодателям, на законодательном уровне обозначает пределы реализации данных прав. Выход за эти пределы влечет, как правило, неблагоприятные последствия [22]. Это касается и ограничений при трудоустройстве иностранных граждан, временно пребывающих в нашей стране.

Разрешение на привлечение прибывшего в Российскую Федерацию на основании визы иностранного работника для осуществления трудовой деятельности предоставляется в пределах квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности. Последние утверждаются ежегодно Правительством РФ по предложени-

ям исполнительных органов государственной власти субъектов РФ с учетом демографической ситуации и возможностей данного субъекта по обустройству иностранных граждан.

На 2020 г. общая квота выдачи приглашений и разрешений на осуществление трудовой деятельности иностранным работникам, установлена в размере 104993 единиц. В 2019 г. указанная квота составила 144583 единицы, а в 2018 г. – 178454. То есть наблюдается сокращения квоты на приглашения на въезд в целях осуществления трудовой деятельности [55].

На мой субъективный взгляд, причинами малой эффективности применяемой процедуры квотирования иностранной рабочей силы стали:

- централизация такой процедуры, отсутствие региональной дифференциации в определении условий привлечения иностранных работников, что приводит к нелегальным миграционным потокам, увеличению масштабов практики их незаконного использования.
- неэффективное управление миграционными процессами, выражающееся в снижении квот и увеличении числа трудящихся мигрантов на основании патента, что привело к замещению квалифицированной рабочей силы на неквалифицированную, снижению результативности от ее использования. Указанное противоречит одной из целей современной Концепции государственной миграционной политики - использованию интеллектуального и трудового потенциала мигрантов для достижения благополучия и процветания России.
- наблюдается отсутствие механизма распределения квоты между обратившимися за их получениями иностранными гражданами. Подобное касается и механизма распределения разрешений на временное проживание. В целях совершенствования порядка выдачи иностранным гражданам разрешений на временное проживание МВД России был подготовлен проект федерального закона о внесении изменений в статью 6 закона № 115-ФЗ [65], предусматривающий распределение квот решением комиссии, созданной в этих целях высшим должностным

лицом субъекта Российской Федерации, с участием представителей территориальных органов заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, в том числе в сфере миграции и в сфере безопасности, а также органов службы занятости и социальной защиты, однако изменения так и не были приняты [67].

Обратим внимание на вопрос организованного найма иностранных работников. Это направление миграционной политики, на наш взгляд, перспективно. Первым заключенным соглашением по организации организационной структуры было соглашение с Узбекистаном.

В настоящее время аналогичное соглашение заключено с Таджикистаном. Тем не менее, опыт взаимодействия показал, что ряд юридических и организационных факторов не позволил ему стать каналом удовлетворения потребностей российского рынка труда подготовленными специалистами.

В современных реалиях приоритетом является рациональное использование квалифицированного иммиграционного потенциала иностранных граждан. Казалось, что в сфере трудовой миграции необходимо принять отдельный законодательный акт, который регулировал бы правовой статус трудовых мигрантов, тем самым упростив регистрацию иностранных работников, снизив коррупционные риски и, как следствие, оптимизируя ситуацию на рынке труда.

По прибытии в страну с иностранным гражданином заключается трудовой договор.

Эффективным способом защиты прав трудящихся-мигрантов является их вербовка. Организационная совокупность - это механизм регулирования внешней трехдневной миграции. Он предоставлял кадры работодателям, потребности которых не могли быть полностью удовлетворены за счет российских рабочих. Организационный комплекс помогает снизить социальную напряженность между трудовыми мигрантами и резидентами России, создать

мигрантам благоприятные условия для выполнения легальной работы на основании патента и соблюдения российского законодательства.

Организационная структура позволила работодателям отобрать кандидатов в полном объеме, а иностранным работникам получить полную информацию об условиях труда и требованиях работодателя. Он также гарантирует работнику защиту его прав и легальное трудоустройство, а в случае увольнения - выбор нового места работы.

При оргнаборе все трудовые мигранты привлекаются на работу на основании заявок работодателей. Одновременно проводятся исследования, которые должны определить потребность городского рынка труда в иностранных работниках и оценить целесообразность привлечения трудовых мигрантов из-за рубежа. Ежемесячно на основании базы вакансий нашей службы занятости составляются списки наиболее дефицитных профессий и специальностей в городе. Большая часть мигрантов привлекается на работу как раз по этим профессиям.

Таким образом, процедура трудоустройства иностранных граждан в РФ требующим получение визы зависит от размера выделенных квот в нашей стране.

3.2 Порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ не требующий получения визы

На сегодняшний день граждане многих государств могут путешествовать, имеют возможность трудоустроиваться на территории другой страны, проживать в другом государстве в соответствии с законом. И Российская Федерация предоставляет иностранцам возможность трудоустроиваться на своей территории. Ежегодно около 45% иностранных граждан прибывают в Россию с целью трудоустройства. Из них более половины являются гражданами безвизовых стран [7].

Регулирование трудовых отношений с иностранными «гражданами в России имеет свои особенности. Россия находится на втором месте в мире по числу работающих трудовых мигрантов. Ежегодно на территории страны официально трудоустраивается до 1 миллиона подданных других государств» [7]. Первое же место по трудоустройству иностранцев занимает Австралия. В ней каждый четвертый работник является гражданином другой страны [3].

Статья 3 Трудового кодекса РФ гласит, что «каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, места жительства, отношения к религии, убеждений и прочее, не связанных с деловыми качествами работника» [62]. Статья 4 Федерального закона РФ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» регламентирует, что иностранные граждане пользуются в РФ правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом [65]. Трудовые отношения с иностранцами предусматривают свои особенности, однако это не является дискриминацией. Трудовые отношения с иностранными гражданами в России осложняются и тем, что законодательная база постоянно изменяется.

Стоит отметить, что в соответствии со статьей 10,11 ТК РФ, если подписаны международные договора, то трудовые отношения будут регулироваться согласно этим договорам [62]. В подписанном договоре между Россией и Польшей «О правовой помощи и правовых отношениях по гражданским и уголовным делам» указано, что стороны трудового договора могут сами выбрать законодательство, регулирующее их трудовые отношения. Если законодательство не выбрано, то возникновение, изменение и прекращение трудового договора регулируются законодательством Договаривающейся Стороны, на территории которой выполняется работа. То есть, международным договором может быть создано исключение из общего правила, что

Конституцией РФ [33] и Трудовым Кодексом РФ [62] не запрещено. Поэтому, если российский работодатель и иностранец-поляк выберут законодательство Польши, то именно оно будет использоваться к трудовым отношениям, которые будут осуществляться на территории России.

Иностранные граждане, приехавшие в Россию, в течение 30 дней могут подать заявление на выдачу разрешения на работу (патента).

Патент выдается на срок от 1 месяца до года. Возможно продление разрешения несколько раз на срок от 1 месяц. Общей срок патента с учетом продлений, не может быть более 1 года. При этом, трудовую деятельность можно осуществлять лишь в том субъекте РФ, в каком выдан патент. Пошлина за выдачу разрешения на работу составляет 3500 рублей. По общим правилам, иностранный гражданин может получить работу в России в соответствие законом лишь с 18 лет, имея соответствующее разрешение на работу и лишь в ту организацию, которая получила специальное разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. Сложности по получению разрешения на трудоустройство не распространяются на аккредитованных в России иностранных журналистов, на трудоустройство иностранцев-студентов, учащихся параллельно в Российских профессиональных образовательных организациях и ВУЗах. Упрощен порядок и для трудоустройства высококвалифицированных иностранных специалистов.

В соответствии с подписанным в 2014 г. Россией Договором о Евразийском экономическом союзе (ЕврАзЭС), упрощено трудоустройство некоторых иностранцев. Так, работодатели имеют право трудоустраивать граждан государств – членов Союза (Беларусь, Казахстан, Армения, Киргизия) без получения специального разрешения, как и граждане этих государств могут трудоустраиваться без специальных разрешений на работу [8]. Граждане государств – членов ЕврАзЭС и члены семей таких граждан, приехавшие на территорию стран ЕврАзЭС в целях трудоустройства, освобождены от регистрации в течение 30 суток с даты въезда. В отношении иностран-

цев, не имеющих привилегий, установлены общие правила трудоустройства иностранцев [9].

Каждый работодатель должен ответственно подходить к приему иностранных граждан и следить за изменениями в трудовом законодательстве. В своем заявлении о приеме на работу иностранных граждан работодатель должен обосновать, почему он намерен нанимать иностранцев [10]. Например, наем российских специалистов предусматривает более высокую зарплату и работодатель не может себе ее позволить, либо таких узких специалистов в России нет и так далее. Заявка на квоту на следующий год должна быть подана в начале предыдущего года. Такая заявка может быть одобрена, отклонена или сокращена.

Разрешение на работу для иностранных граждан выдается на 1 год.

Поэтому работодатели должны продлить квоту.

Для трудоустройства граждан из стран, для которых предусмотрен визовый режим, работодателю придется собирать более широкий пакет документов, чем для стран с безвизовым режимом. При приеме на работу иностранного гражданина работодатель обязан уведомить об этом миграционные службы в течение 3 дней со дня его трудоустройства.

Также предусмотрена определенная плата за трудоустройство. Так, если работодатель приглашает иностранного гражданина на работу, то за выдачу приглашения он должен заплатить сбор в размере 800 рублей, за предоставление разрешения на работу для иностранных граждан предусмотрен организационный сбор в размере 10 000 за каждого иностранца.

Россия ориентирована на снижение безработицы в стране и бедности, поэтому ориентирована на трудоустройство своих граждан. Россия ежегодно пересматривает квоты на привлечение иностранных граждан к работе. Анализируются заявки работодателей, социально-экономические показатели региона и страны.

В соответствии со статьей 224 Налогового Кодекса РФ, граждане России с зарплаты платят 13% налога, а нерезиденты должны платить 30% . Та-

ким образом, государству, как и работодателю, становится выгодно нанимать нерезидентов, в случае если социально-экономическая сфера стабильна. Исключение составляют лишь высококвалифицированные иностранные специалисты, беженцы, лица, которым предоставлено временное убежище, прочие лица, указанные в законе, которые платят 13% подоходного налога.

Хочется отметить, что домашние работники - мигранты являются весьма уязвимой категорией трудовых мигрантов, что объясняется рядом причин, в том числе особенностями выполняемой работы. Однако непросто и работодателям таких работников - правила оформления отношений довольно сложны для физических лиц, решивших пригласить няню, гувернера или повара из другой страны.

В настоящее время процедура трудоустройства иностранных граждан чрезмерно усложнена что приводит к нарушению действующего законодательства.

Официальная процедура трудоустройства трудового мигранта предполагает приобретение патента, покупку полиса добровольного медицинского страхования, сдачу экзамена на знание русского языка и истории России – все это обходится в 20–30 тыс. руб.

К этому стоит добавить стоимость билетов и расходы на проживание. Такую большую сумму затруднительно собрать людям, имеющим низкие зарплаты или вовсе неработающим. Часто, чтобы ее получить, люди берут займы у друзей, родственников или в кредитных организациях. Некоторые вынуждены хотя бы временно отказаться от официального статуса, чтобы минимизировать расходы. В дальнейшем наличие долговых обязательств сразу подталкивает трудовых мигрантов к поиску хоть каких-то источников дохода и заставляет быть менее разборчивыми и притязательными.

Получение правового статуса официальной трудовой занятости осложняется еще и тем, что значительная часть мигрантов плохо знает русский язык или вовсе не говорит на нем. До 80% мигрантов не могут с первого раза сдать экзамен по русскому языку, истории и основам законодательства Рос-

сии [17]. Не имея возможности получить разрешительные документы на работу, многие из них вынуждены обращаться к нелегальным посредникам, в том числе по вопросам оформления разрешительных документов и постановке на миграционный учет. Тем самым в этой сфере продолжают расширяться нелегальные практики не только самого трудоустройства, но и нелегальной помощи в трудоустройстве и постановке на учет. Такое правовое положение формирует важнейшие показатели уязвимости статуса трудового мигранта: неустойчивость, нестабильность, негарантированность, социальную незащищенность.

Таким образом, необходимо констатировать, что регламентация трудовых отношений с иностранцами в России разбросана по различным нормативно-правовым актам. На наш взгляд, для того, чтобы внести системность и ясность регулирования трудовых отношений с иностранцами, необходимо разработать и утвердить единый кодекс, в котором будет четко и ясно регламентироваться все, что касается трудовых отношений с иностранцами. Многие авторы предлагают ввести миграционный Кодекс РФ. Также стоит отметить, что все предпосылки для создания единого Кодекса уже созданы, в частности Трудовой кодекс РФ разрабатывался с участием экспертов Международной организации труда и поэтому коллизионные вопросы во многом урегулированы, приближены к общемировым нормам. Трудовой Кодекс содержит в себе многие нормы из международных правовых актов о труде. Со странами, активно сотрудничающими с Россией, трудоустройство иностранных граждан упрощено. Международные договоры с Россией позволяют иностранным гражданам использовать правовые нормы своей страны, если это так необходимо при осуществлении трудовых обязанностей на территории России.

3.3 Порядок трудоустройства иностранных граждан в РФ как высококвалифицированных специалистов

Трудоустройство этой категории иностранных сотрудников регламентируется ст. 13.2 Закона № 115-ФЗ [65]. Высококвалифицированный специалист (ВКС) отличается от простого работника уровнем квалификации и размером заработной платы. Работодатель должен выплачивать:

- более 58 000 рублей в месяц иностранцу, привлекаемому к трудовой деятельности резидентом технико-внедренческой особой экономической зоны, кроме ИП;
- более 83 500 рублей в месяц — научным работникам или преподавателям;
- 1 млн рублей и более в год — медицинским, педагогическим или научным работникам, приглашенным для занятий соответствующей деятельностью на территории международного медицинского кластера;
- более 2 млн рублей в год — остальным высококвалифицированным иностранным специалистам.

Есть категория ВКС без учета требований к размеру заработной платы. Это иностранцы, задействованные в реализации проекта инновационного научно-технологического центра «Сколково».

Нельзя привлекать иностранцев в качестве ВКС для занятий проповеднической и иной религиозной деятельностью, на муниципальную службу, принимать в состав экипажа судна под флагом РФ, командиром гражданского воздушного судна, главным бухгалтером и т.д. Есть ограничения по объектам и организациям.

Для работы в ВКС могут быть приглашены российские коммерческие структуры, научные, медицинские, физкультурно-спортивные организации, вузы, аккредитованные филиалы или представительства иностранных юридических лиц и т. Д.

При приеме на работу ВКС работодателю не нужно было получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников, ориентироваться на квоты и допустимую долю. Разрешение на работу выдается максимум на три года, на этот же срок специалист может оформить вид на жительство (Приказ МВД России от 19.06.2017 № 392). Несмотря на болезненность количества льгот, для данной категории работников существуют ограничения (например, п. 3 п. 5 ст. 13.2, ст. 14 Закона № 115-ФЗ, ст. 20.4 Федерального закона от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ и др.).

Для оформления разрешения на работу в ВКС работодатель должен подготовить:

- Приложение;
- трудовой или гражданско-правовой договор, в котором будут указаны условия труда и информация о предоставлении ДМС работнику; ССС с видом на жительство может иметь полис обязательного медицинского страхования;
- письменное обязательство возместить работодателю расходы в случае административного выдворения иностранца из России;
- цветная фотография 3x4;
- оригинал платежного поручения об уплате госпошлины за выдачу разрешения;
- копия паспорта с нотариально заверенным переводом всех страниц.

Чтобы иностранец был признан ВКС, ему не нужно иметь документ, подтверждающий его уровень квалификации или образования. Но если он устраивается на работу, где требуются специальные знания или подготовка в соответствии с ТК РФ [62], то он должен представить документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний.

Срок рассмотрения заявки до 14 рабочих дней.

Одним из возможных правовых последствий несоблюдения участником правил высококвалифицированной трудовой миграции в РФ является решение о запрете работнику или заказчику работ (услуг) сроком на два года

привлекать на работу иностранных граждан и лиц без гражданства. в РФ как высококвалифицированные специалисты.

Практика принятия решений о запрете работодателю или заказчику кроликов (услуг) в течение двух лет привлекать иностранных граждан и лиц без гражданства для работы в Российской Федерации в качестве специалистов со схожей квалификацией постепенно начинает распространяться по всей Российской Федерации. В соответствии с пунктом 26.1 статьи 13.2 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» такое решение принимается в случае:

- 1) неисполнения работодателем, заказчиком работ (услуг) принятых на себя обязательств перед высококвалифицированным специалистом, установленных в соответствии с Федеральным законом, или обязательств, вытекающих из условий трудового договора, заключенного с высококвалифицированным специалистом, либо им не были соблюдены существенные условия гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенного с высококвалифицированным специалистом;
- 2) представления работодателем, заказчиком работ (услуг) в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел или его уполномоченный территориальный орган поддельных или подложных документов [65].

Выявление достаточных данных, указывающих на наличие оснований для принятия решения о запрете привлечения в соответствии с пп. 1 п. 26 статьи 13.2 Федерального закона № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» возможно в случае непосредственного обнаружения должностным лицом подразделения по вопросам миграции территориального органа МВД России (далее — должностные лица) при проверке поступивших в подразделение по вопросам миграции территориального органа МВД России уведомлений об исполнении работодателями

и заказчиками работ (услуг) обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам (несоблюдение условий привлечения высококвалифицированного специалиста к трудовой деятельности в Российской Федерации в части размера получаемой им заработной платы, предусмотренной пунктом 1 статьи 13.2 Федерального закона №115-ФЗ) [65].

Также, выявление вышеуказанных оснований возможно в рамках осуществления контроля за соблюдением работодателями или заказчиками работ (услуг) условий привлечения и использования высококвалифицированных специалистов путем запроса информации о начисленных и об удержанных суммах налога на доходы физических лиц в отношении высококвалифицированных специалистов в соответствующем территориальном налоговом органе. Следует иметь в виду, что до настоящего времени порядок предоставления такой информации, в том числе в электронной форме, который должен быть определен федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным осуществлять функции по контролю и надзору в сфере налогов и сборов, — не установлен, что безусловно влияет на эффективность работы в данном направлении [17].

Следует обратить особенное внимание, что выявление данных, указывающих на наличие оснований для принятия решения о запрете привлечения в соответствии с пп. 2 п. 26 статьи 13.2 Федерального закона № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» возможно в случае установления в рамках проведения проверки наличия оснований для принятия решения о запрете привлечения расхождения данных о выплаченной заработной плате, указанной в уведомлении об исполнении работодателями и заказчиками работ (услуг) обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам, с информацией, полученной по результатам межведомственного запроса из налогового органа, а также установления иных документов, предоставленных

работодателем в территориальный орган МВД России и противоречащих установленной действительности [65].

Таким образом, для принятия решения о запрете работодателю или заказчику работ (услуг) в течение двух лет привлекать иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов достаточно наличия одного из перечисленных фактов:

- неисполнение работодателем, заказчиком работ (услуг) обязательств перед высококвалифицированным специалистом, установленных в соответствии с Федеральным законом;
- неисполнение работодателем, заказчиком работ (услуг) обязательств, вытекающих из условий трудового договора, заключенного с высококвалифицированным специалистом;
- неисполнение работодателем, заказчиком работ (услуг), существенных условий гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенного с высококвалифицированным специалистом.

В этой связи принципиальное значение имеет содержание перечисленных обязательств.

Так, к обязательствам, установленным Федеральным законом относятся в первую очередь требования о выплате высококвалифицированному специалисту заработной платы (вознаграждения) в установленных размерах.

Работодатель имеет право привлекать к трудовой деятельности (выполнению работ, оказанию услуг) иностранного работника в качестве высококвалифицированного специалиста если обеспечивает его доходом (вознаграждением) в установленном законодательством размере.

Де-юре исполнение данного обязательства подтверждается работодателем посредством уведомления. Де-факто, удостоверение исполнения принятых на себя работодателем обязательств, возможно только на основе пред-

ставленных территориальным органом ФНС России сведений об уплаченных налогах на доходы физических лиц.

В общем и целом, проблемы правоприменительной практики в этом направлении до сих пор не нашли законодательного разрешения. Так, налоговыми органами не ведется ежемесячный (ежеквартальный) учет доходов иностранных граждан — высококвалифицированных специалистов. В этой связи своевременное выявление факта нарушения установленного ежемесячного размера денежных выплат для отдельных категорий высококвалифицированных специалистов просто невозможно. Однако, для установления факта нарушения работодателем требования к размеру доходов отдельных категорий высококвалифицированных специалистов принципиальное значение имеет не столько совокупный годовой доход, сколько порядок его исчисления. Так, в качестве нарушения действующего законодательства следует рассматривать ситуации, когда годовой доход научного работника — высококвалифицированного специалиста составил один миллион десять тысяч рублей (более установленного ежемесячного минимума, умноженного на двенадцать месяцев), при этом определенная его часть (в размере ста тысяч рублей) была получена им в качестве премии по итогам года. В данном случае ежемесячный доход специалиста ниже установленного минимума, что означает несоблюдение работодателем установленных Федеральным законом обязательств.

При этом следует принимать во внимание тот факт, что суды занимают позицию, при которой в случае, если после подачи уведомления за отчетный период с указанным меньшим по сравнению с законодательно установленным размером оплаты труда, высококвалифицированному иностранному специалисту была выплачена, например, премия за пределами отчетного периода, но за этот отработанный отчетный период и при этом размер заработной платы стал более 501 000 руб., применяются положения трудового законодательства.

Так, в соответствии со ст.ст. 129, 327.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [62]. Таким образом, судебная практика полагает, что в таких ситуациях размер заработной платы высококвалифицированного специалиста в отчетный период составляет сумму, превышающую минимально установленную. То есть суды усматривают отсутствие нарушения пункта 1 ст. 13.2 Закона №115-ФЗ [65], указывая в своих решениях на то, что у административного органа отсутствуют основания для принятия решения о запрете работодателю привлекать к трудовой деятельности высококвалифицированных специалистов в течение двух лет.

Принципиально также необходимо установить размер дохода, получаемого высококвалифицированным специалистом в случае перерыва в его трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Закон не предусматривает снижения размера заработной платы в случаях, когда выплата заработной платы высококвалифицированному специалисту не производилась или производилась не в полном объеме (болезнь, отпуск без сохранения содержания и т. Д.). Только установил иной порядок расчета доходов высококвалифицированного специалиста в отчетном периоде: общая заработная плата высококвалифицированного специалиста за три календарных месяца в течение отчетного периода должна составлять трехкратную месячную заработную плату, установленную в соответствии с Федеральным законом. .

Если после проверки сведений о доходах высококвалифицированных специалистов выявлены нарушения, выявившее их должностное лицо обязано принять меры по документированию нарушений и инициировать решение о запрете работодателю или заказчику работ (услуг) на привлечение иностранных граждан и лицам без гражданства на работу в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов.

Федеральным законом также установлено, что обязательным условием трудового договора или существенным условием гражданско-правовых предварительных переговоров для выполнения работ (оказания услуг), заключаемых с высококвалифицированными специалистами, является договор, действующий на территории страны. Российская Федерация (полис медицинского страхования) высококвалифицированного специалиста и членов его или ее семьи или соответствующего донора, нанятого работодателем или работодателем на выполнение работ (услуг) с медицинской организацией для получения указанных лиц первичной медико-санитарной помощи и специализированная медицинская помощь.

Работодатель обязан позаботиться о предоставлении гарантий получения такой помощи высококвалифицированным специалистом и членами его семьи в течение срока действия трудового или гражданско-правового договора. Отсутствие доказательств предоставления таких гарантий также служит основанием принятия решения о запрете в дальнейшем привлекать иностранных работников — высококвалифицированных специалистов.

Следует также обратить внимание на тот факт, что на трудовые отношения иностранных работников распространяются нормы российского трудового права. Именно Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются обязательные условия трудового договора. К ним относятся:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы (в случаях со срочным договором — срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора);
- условия оплаты труда работника; режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда (если работник принимается на работу в соответствующих условиях);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной и т.д.);
- условия труда на рабочем месте; условия об обязательном социальном страховании работника.

Федеральный закон не устанавливает обязательные требования к перечисленным условиям трудового договора. Их содержание он оставляет на усмотрение договаривающихся сторон. Однако, будучи включенными в содержание договора такие обязательства подлежат неукоснительному соблюдению как со стороны работодателя, так и работника. Неисполнение работодателем взятых на себя трудовым договором обязательств (обязательных условий) в отношении высококвалифицированного специалиста позволяет ставить вопрос о принятии решения о запрете в дальнейшем привлекать ему иностранных высококвалифицированных специалистов. Очевидной проблемой правоприменения в данном случае является выявление таких нарушений. Представляется, что установление подобных обстоятельств выходит за пределы компетенции органов внутренних дел. Вместе с тем, при наличии решения об установлении фактов нарушения работодателем обязательств, вытекающих из содержания трудового договора, поступившего из уполномоченных органов (суда, комиссии по урегулированию трудовых споров и др.) и оформленного надлежащим образом, территориальный орган МВД России, получивший в установленном порядке такое решение, обязан отреагировать на него принятием соответствующего запрета.

Согласно целевым индикаторам национального проекта «Наука», за шестилетний период (с 2019 по 2024 гг.) на территории России должна быть создана сеть научных центров мирового уровня (НЦМУ), реализующих исследования и разработки по математике, генетике и приоритетным направлениям научно-технологического развития России. Вследствие того, что созданные центры предполагают совершенно новое видение организации российской науки в глобальном контексте, для достижения максимальной эффективности их функционирования необходимо принять к рассмотрению ряд мер по упрощению миграционных режимов в отношении иностранных граждан, планирующих вести научную и/или педагогическую деятельность на территории Российской Федерации.

Рекомендовано:

- 1) организациям, на базе которых созданы НЦМУ, а также организациям - участникам НЦМУ - применять лучшие российские практики по привлечению иностранных ученых, разработанные и внедренные инновационным центром «Сколково», Национально-исследовательским университетом «Высшая школа экономики», «Томским государственным университетом», «Математическим институтом им. В. А. Стеклова РАН» и др.;
- 2) внести поправки в ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ в виде новой статьи, содержащей особые условия для иностранных ученых в части въезда на территорию Российской Федерации и трудоустройства в организациях, аффилированных с НЦМУ (освобождение данной категории ученых от обязанности получения разрешения на работу, сокращение срока рассмотрения ходатайства об оформлении иностранному гражданину приглашения на въезд в Российскую Федерацию с 14 до 5 рабочих дней и др.;
- 3) внести поправки в Постановление Правительства РФ от 09.06.2003 № 335, заключающиеся в сокращении срока оформления визы для ученых, работающих в НЦМУ, с 20 до 10 рабочих дней с даты обращения,

а также учреждении и закреплении новой разновидности визы - «научная виза».

Разработанные рекомендации по совершенствованию миграционной политики в отношении иностранных ученых, планирующих работать в проектах сети российских НЦМУ, в перспективе могут быть рассмотрены специализированными ведомствами при принятии управленческих решений и положены в основу вносимых поправок в соответствующую нормативно-правовую базу. Вносимые изменения впоследствии могут стать импульсом для более интенсивного привлечения внимания мирового научного сообщества к работе в российских НЦМУ и вовлечению все большего числа ученых мирового уровня к исследованиям и разработкам, осуществляемым в России.

«Перезагрузки» вузовской науки требует не только инновационная экономика, на рельсы которой Россия собирается встать в отдаленном будущем, но и динамично меняющийся рынок труда.

Также можно отметить и тот факт, что без вносимых изменений в законодательство невозможно ожидать приток квалифицированных кадров. Опыт переселенцев - европейцев это показал. Прибывшие мигранты с высшим образованием попросту не могут встроиться в систему: они испытывают сложности не только с получением гражданства, но и с пролонгацией своего пребывания здесь, это затрудняет вопрос трудоустройства.

Заключение

Исходя из проведенной работе при исследовании данной темы, считается что в настоящее время вновь возникшие внутриполитические и внешнеполитические проблемы, наряду с экономическими, демографическими и социальными проблемами, оказывают огромное влияние на весь рынок российского труда. В то же время российский рынок существенным образом оказывает непосредственное воздействие как на внешнюю и внутреннюю политику, так и на экономику, демографические и социальные процессы.

В ходе исследования непосредственно, установлены проблемы правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации, такие как:

- трудовой договор с временно пребывающим в России иностранцем может заключаться на неопределённый срок. Но если иностранный гражданин трудится на основе патента, то он может вести трудовую деятельность на российской территории не больше 2 лет с даты его выдачи, а высококвалифицированные сотрудники - до 6 лет.
- изменение норм российского законодательства способствует усложнению процесса привлечения иностранных сотрудников; углублению дифференцированных подходов в определении правового положения подобных сотрудников; ужесточению ответственности работодателей, использующих подобный труд с нарушением законодательных требований.
- отсутствует единый понятийный аппарат в правовом регулировании труда иностранных граждан в Российской Федерации.

Для решения данных проблем и совершенствования правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации необходимо:

- формирование единого понятийного аппарата в данной отрасли.
- подготовка новой концепции в нашей стране по привлечению иностранных сотрудников к труду с учетом национальных интересов и

региональных потребностей.

- разработка миграционного Кодекса РФ для правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации.
- организациям, на базе которых созданы НЦМУ, а также организациям - участникам НЦМУ - применять лучшие российские практики по привлечению иностранных ученых, разработанные и внедренные инновационным центром «Сколково», Национально-исследовательским университетом «Высшая школа экономики», «Томским государственным университетом», «Математическим институтом им. В. А. Стеклова РАН» и др.;
- адаптация действующего законодательства в целях предоставления возможности дистанционного труда для иностранных граждан, лиц без гражданства, находящихся за пределами Российской Федерации.
- внести поправки в ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ в виде новой статьи, содержащей особые условия для иностранных ученых в части въезда на территорию Российской Федерации и трудоустройства в организациях, аффилированных с НЦМУ (освобождение данной категории ученых от обязанности получения разрешения на работу, сокращение срока рассмотрения ходатайства об оформлении иностранному гражданину приглашения на въезд в Российскую Федерацию с 14 до 5 рабочих дней и др.;
- внести поправки в Постановление Правительства РФ от 09.06.2003 № 335, заключающиеся в сокращении срока оформления визы для ученых, работающих в НЦМУ, с 20 до 10 рабочих дней с даты обращения, а также учреждении и закреплении новой разновидности визы - «научная виза».

Список используемой литературы и используемых источников

1. Административное и муниципальное право. 2015. № 11. [с. 1128 – 1130].
2. Адриановская Т.Л., Баева С.С. Злоупотребление правом работником и работодателем // Современная научная мысль. 2016. № 6. [с. 304-309].
3. Айман Т. О. Трудовое право. Учебное пособие. – М.: РИОР, Инфра-М, 2016. [с.176].
4. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. [с. 688].
5. Анищенко А.В. Охрана труда: обязанности работодателя. М.: Редакция «Российской газеты», 2018. Вып. 17. [с.176].
6. Афанасьев М.А., Голубева Т.Ю. Трудовое право. Учебно-методическое пособие. – М.: Проспект, 2019. [с.160].
7. Ахмадуллин И.Р. Роль профсоюзов в разрешении социально-трудовых конфликтов: тренд на понижение / в сборнике: Конфликтология и конфликты в современном мире. Материалы Всероссийской научной конференции. 2017. [с. 17-20].
8. Бойкова Т. Доля иностранных работников на российских предприятиях: законодательные ограничения // Государственная власть и местное самоуправление. 2017. № 8. [с. 12].
9. Буянова А. В., Мацкевич О. В., Приженникова А. Н. Трудовое право России. Общая часть. Учебник. М.: Прометей, 2018 [с.142].
10. Буянова М. О., Зайцева О. Б. Трудовое право России. Учебник. М.: Феникс, 2017. [с.576].
11. Воробьев В. В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие. М.: Форум, Инфра-М, 2015. [с. 368].

12. Гладков Н. Г., Бриллиантова Н. А., Волкова О. Н. Трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2020. [с.536].
13. Гольцо В. Б., Озеров В. С., Платонов Е. В. Трудовое право. Учебник. М.: КноРус, 2018. [с.456].
14. Городилина И. А. Трудовое право России. Учебное пособие. — М.: Инфра-М, РИОР, 2016. [с.256].
15. Гусов К. Н., Андреев А. А., Бондаренко Э. Н. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. М.: Проспект, 2020. [с.592].
16. Дзгоева-Сулейманова Ф. О. Трудовое право. Краткий курс. Учебное пособие. М.: Проспект, 2016. [с.176].
17. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах. Учебное пособие. М.: Проспект, 2018. [с.264].
18. Договор о Евразийском экономическом союзе» (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 15.03.2018) // СПС «КонсультантПлюс».
19. Евразийское трудовое право. Учебник / под ред. Лушников М. В., Раманкулова К. С., Томашевский К. Л. М.: Проспект, 2018. [с.496].
20. Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право. Учебник и практикум для СПО. М.: Юрайт, 2017. [с.288].
21. Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. [с.286].
22. Захарова Н. А., Резенова В. Е. Трудовое право. Учебное пособие. М.: Омега-Л, 2014. [с.256].
23. Ибрагимова А. Трудовое и миграционное право // ЭЖ-Юрист. – 2016. № 38. [с. 8].
24. Иванчак А. И. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. М.: МГИМО-Университет, 2019. [с.376].
25. Карасёва Л.В. Правовое регулирование и состояние законности в сфере труда иностранных граждан // Право и справедливость в социальной практике современной России. Материалы научной конферен-

- ции 5 декабря 2005г. Под общ. ред. Упорова И.В. Краснодар: Университет МВД РФ, 2006. [с. 101].
26. Киселев И.Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты). М., 2003. [с. 147].
27. Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. Трудовое право России. Учебник. М.: Юстицинформ, 2018. [с.404].
28. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. [с.404].
29. Колomoец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. [с.128].
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И.Я. Белицкая, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, 2017. [с.608].
31. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, – 2019. X, [с.1254].
32. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 2-е изд., испр. доп. и перераб. / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М. 2005. [с. 169–170].
33. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. № 237. 25.12.1993.
34. Краткий курс по трудовому праву России. Учебное пособие. М.: Окей-книга, 2019. [с.128].
35. Куренной А. М., Бондаренко К. А., Бережнов А. А. Трудовое право России. Учебник. М.: Проспект, 2019. [с.624].

36. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. [с.480].
37. Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник для магистров. М.: Проспект, 2020. [с.688].
38. Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник. М.: Проспект, 2018. [с. 688].
39. Макарова И.К. Использование иностранной рабочей силы в России и управление интернациональными коллективами: стратегия и безопасность // Международное сотрудничество евразийских государств: политика, экономика, право. 2018. № 2 (15). [с. 98-108].
40. Малышев Е.А. Государственное управление в сфере внешней трудовой миграции: теория и практика. Монография. «Юстицинформ», 2017. [с.432].
41. Малышев Е.А. Способы защиты национального рынка труда // Право и управление. XXI век. 2017. № 2 (43). [с. 54–60].
42. Минкина Н.И. Проблемы действующего российского законодательства о привлечении иностранной рабочей силы на территории РФ // Трудовое право. 2002. № 10. [с. 66-69].
43. Низамова Е.А. О понятии иностранного работника в российском законодательстве // Право и управление. XXI век. 2017. № 3 (44). [с. 38-47].
44. Новиков А.В. Возможности РФ и ЕАЭС в регулировании трудовой миграции // Science Time. 2015. № 5 (17). [с. 303–306].
45. Об определении потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2016 год: Постановление Правительства РФ от 12 декабря 2015 г. № 1359 // СПС «Гарант».

46. Постановление Московского городского суда от 28.10.2019 по делу № 4а-5923/2019 // СПС «Консультант Плюс».
47. Постановление Правительства РФ от 12 сентября 2013 г. № 800 «Об утверждении Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении 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» // Собрание законодательства РФ», 23.09.2013, № 38, [ст. 4814].
48. Права иностранных работников в России: Юридический справочник/Под ред. И.Л. Трунова. М., 2006. [с.432].
49. Прудников А.С. Организационно-правовые аспекты предоставления государственных услуг в сфере миграции / Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата № 3 (54), 2019. [с.73].
50. Прудников А.С., Харламов С.О. Правовое регулирование внешней трудовой миграции в Российской Федерации. М., «Юнити-Дана» 2018. [с.432].
51. Разрешительная система в Российской Федерации: научно-практическое пособие / Л.Ю. Акимов, Л.В. Андриченко, Е.А. Артемьева и др.; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, ИНФРА-М, 2015. [с.265].
52. Распоряжение Правительства РФ от 16.04.2019 № 755-р «О подписании Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации» // СПС «Консультант плюс»

53. Решение Свердловского областного суда от 11.09.2019 по делу № 72-1069/2019 // СПС «КонсультантПлюс».
54. Рубцов В.А., Мустафин М.Р., Биктимиров Н.М. Трудовая миграция в Республике Татарстан: этнический аспект // Экологический консалтинг. 2016. № 1 (61). [с. 30-33].
55. Рыжкова А. Н. Административная ответственность за нарушение законодательства о трудовой миграции: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015.
56. Сизов И.Ю. Патент на работу иностранного гражданина // Международное сотрудничество евразийских государств: политика, экономика, право. 2018. № 2 (15). [с. 98-108].
57. Скачкова Г.С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 13 - СПС «КонсультантПлюс».
58. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. М., 2006. [с. 50-54].
59. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации (Заключено в г. Москве 05.04.2017).
60. Социальное партнерство и трудовые отношения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/>(дата обращения: 29.10.2020).
61. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. [с.407].

62. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 23 июля 2013 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
63. Указ Президента РФ от 16.12.93 № 2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы» // САПП РФ. – 1993. № 51.
64. Указ Президента РФ от 31 октября 2018 г. № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» // Собрание законодательства РФ, 05.11.2018, № 45, [ст. 6917]
65. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 19.07.2018) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 29.07.2002, № 30, [ст. 3032].
66. Федотова А. Украинец или белорус? // ЭЖ-Юрист. 2016. № 41. [с. 16].
67. Чхутиашвили Л.В. Проблемы трудовой миграции в современной России // Миграционное право. 2015. № 2. [с. 36 – 39].
68. Щур-Труханович Л.В. Аутсорсинг (предоставление и использование труда работников (персонала)) по новым правилам // Кадры предприятия. 2016. № 1. [с. 50-55].
69. Юрков А.Л. К вопросу о целях осуществления иммиграционного контроля // Журнал российского права. 2007. № 5. СПС «Гарант».
70. Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-декабрь 2018 года // Официальный сайт Министерства внутренних дел Российской Федерации. URL: [https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics /migracionnaya/item /15850787 /](https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/15850787/) (дата обращения: 29.01.2021).
71. Мигранты на российском рынке труда: за и против / Сетевое издание WCIOM «Всероссийский центр изучения общественного мнения». - Официальный сайт. - URL:

<https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=283> (дата обращения: 27.10.2020).

72. Balibar E. The nation form: History and ideology. Review (Fernand Braudel Center) [Internet] 1 Jan. 1990; 13(3):329-61. Available from: www.jstor.org/stable/40241159.

73. Boehnke K., Schiefer D., Van Egmond M.C., Hanke K., Klar Y., Roccas S. Conceiving one's national group as transgenerational: effects on attitudes towards 'foreign' and diaspora migrants//PLoS ONE. 2020. Т. 15. № 4. с. [e0230303].

74. Gasparishvili A.T., Onosov A.A. Migration policies of moscow authorities and muscovites' public opinion //RUDN Journal of Sociology. 2016. Т. 16. № 4. с. [808-815].

75. Giorgio M., Guttmacher S., Carter R., Townsend L., Zembe Y., Mathews C., Cheyip M. Hiv prevalence and risk factors among male foreign migrants in cape town, south Africa // AIDS and Behavior. 2017. Т. 21. № 3. с. [949-961].

76. Kahn DT, Klar Y, Roccas S. For the sake of the eternal group: Perceiving the group as trans-generational and endurance of ingroup suffering. Pers Soc Psychol Bull 1 Jan. 2017; 43(2):272-83. PMID: 28903651. DOI: 10.1177/0146167216684123