

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

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

40.03.01 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско – правовой

(наименование профиля, специализации)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Правовое регулирование трудовых отношений с иностранными
работниками»

Студенка

А.М. Салихова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Н.П. Слугина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

И.о. заведующего кафедрой канд.юрид.наук О.С.Лапшина

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

(личная подпись)

« _____ » _____ 2017 г.

Тольятти, 2017

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

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой

«Гражданское право и процесс»

О.С. Лапшина

(подпись)

(И.О.Фамилия)

«23» марта 2017 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Салихова Альфия Мясутовна

1. Тема «Правовое регулирование трудовых отношений с иностранными работниками»

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы
19.05.2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, международно-правовые акты ООН, МОТ, СНГ, ЕврАзЭС, научно-методическая литература

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):

Глава 1. Общая характеристика законодательства, регулирующего труд иностранных граждан в Российской Федерации

Глава 2. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации: проблемы теории и практики

5. Дата выдачи задания «23» марта 2017 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы

(подпись)

Н.П. Слугина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

А.М. Салихова

(И.О. Фамилия)

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

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой
«Гражданское право и процесс»

_____ О.С. Лапшина
(подпись) (И.О.Фамилия)

«23» марта 2017 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы**

Студентки Салиховой Альфии Мясутовны

по теме «Правовое регулирование трудовых отношений с иностранными работниками»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	Апрель 2017	13.04.2017	Выполнено	
Обсуждение I главы работы	Апрель 2017	20.04.2017	Выполнено	
Обсуждение II главы работы	Апрель 2017	28.04.2017	Выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Май 2017	16.05.2017	Выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	19.05.2017	19.05.2017	Выполнено	
Предзащита	25.05.2017	25.05.2017	Выполнено	
Корректировка ВКР	30.05.2017	30.05.2017	Выполнено	
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	15.06.2017	15.06.2017		

Руководитель выпускной квалификационной работы

_____ (подпись)

Н.П. Слугина

_____ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

А.М. Салихова

_____ (И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

Студентки Салиховой Альфии Мясутовны группы ЮРбз-1231

Актуальность темы данной бакалаврской работы заключается в исследовании режима пребывания и осуществления трудовой деятельности иностранных граждан в Российской Федерации, так как нахождение на территории России большого количества лиц, пренебрегающих нормами действующего законодательства, способствует увеличению уровня социальной напряженности, а, как следствие, и дисбалансу в обществе и государстве.

Структура работы определяется целями и задачами исследования. Бакалаврская работа состоит из двух логически связанных между собой глав, введения, заключения и списка используемой литературы. Главы разделены на параграфы, позволяющие акцентировать внимание на отдельных проблемах в рамках определенного вопроса.

Общий объем работы - 60 стр.

Содержание

Введение.....	6
Глава 1. Общая характеристика законодательства, регулирующего труд иностранных граждан в Российской Федерации.....	9
1.1 Эволюция законодательства о трудовой деятельности иностранных граждан в России.....	9
1.2 Общая характеристика трудового и миграционного законодательства в современной России.....	20
Глава 2. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации: проблемы теории и практики.....	30
2.1 Условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях на территории Российской Федерации.....	30
2.2 Особенности заключения и прекращения трудовых договоров с иностранными работниками.....	36
2.3 Ответственность за незаконное осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами.....	42
Заключение.....	49
Список используемой литературы.....	53

Введение

Процессы глобализации в мировой экономике, ведут к возрастанию уровня международной миграции рабочей силы. Политическое и экономическое размежевание государств, входивших ранее в состав Союза ССР, гармонизация миграционного законодательства, упрощение въезда на территорию Российской Федерации иностранным гражданам и лицам без гражданства, обусловили поток граждан зарубежных государств в нашу страну.

Естественная убыль населения Российской Федерации, касающаяся в том числе и трудоспособного, приводит к тому, что для удовлетворения потребностей отечественной экономики возникает необходимость использования и привлечения дополнительных трудовых ресурсов из прочих стран, но одновременно с легальными трудящимися, на территорию РФ прибывает значительное количество нелегальных мигрантов.

В этой связи растет число нарушений режима пребывания гражданами зарубежных государств и лицами без гражданства, а также количество тесно с ними связанных нарушений правил использования и привлечения в Российскую Федерацию иностранных работников.

В обозначенных условиях, актуальность исследования режима пребывания и осуществления трудовой деятельности иностранных граждан в Российской Федерации сомнений не вызывает, так как нахождение на территории России большого количества лиц, пренебрегающих нормами действующего законодательства, способствует увеличению уровня социальной напряженности, а, как следствие, и дисбалансу в обществе и государстве.

В последнее время проблемы правового регулирования трудовой деятельности иностранных граждан в РФ изучались такими исследователями, как: М. А. Андрианова, Б. А. Асриян, В. В. Глазырин, Ю. В. Жильцова, И. Я. Киселев, А. С. Коротаев, Г. С. Скачкова и рядом других.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере обеспечения режима проживания (пребывания)

иностранных граждан, лиц без гражданства в РФ, а также осуществления ими трудовой деятельности на территории нашей страны.

Предмет исследования составляют нормы действующего законодательства РФ, устанавливающие порядок осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности в России.

Целью исследования служит выработка комплексного теоретического подхода к характеристике трудового статуса иностранных граждан в РФ, разработка возможных предложений по совершенствованию действующего законодательства, регулирующего труд иностранных граждан в нашей стране.

Для достижения обозначенной цели в исследовании, необходимо разрешить ряд следующих задач:

- проследить тенденции эволюции законодательства о трудовой деятельности иностранных граждан в России;
- охарактеризовать в общем виде действующее трудовое и миграционное законодательство в современной России;
- установить условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях на территории Российской Федерации;
- выявить особенности заключения и прекращения трудовых договоров с иностранными работниками;
- обосновать меры ответственности за незаконное осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами.

Методологическую основу исследования составляют такие методы как: диалектический, сравнительно-правовой, историко-политический, формально-юридический, логико-математический, конкретно-социологический, системно-структурный и другие.

Теоретическую основу работы составляют труды таких авторов как: Беликова К.М., Беспалова С., Васькович Д.С., Головина С.Ю., Лушников А.М., Дьяченко Е., Дворникова О.А., Егорова Н.Е., Жеребцов А.Н., Кох Х., Магнус У., Крысанов А.В., Малышев Е. А., Мукомель В.И., Григорьева К.С., Панкова

О.В., Розенфельд В.Г., Рыжкова А. Н., Сизов И.Ю., Скачкова Г.С., Федотова А., Чхутиашвили Л.В., Щур-Труханович Л.В., Юрков А.Л.

Нормативную основу исследования составили нормы Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, международно-правовых актов ООН, МОТ, СНГ, ЕврАзЭС, иных законов и подзаконных нормативно-правовых актов РФ и ряда зарубежных государств, касающиеся трудовых мигрантов.

Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемой литературы.

Глава 1. Общая характеристика законодательства, регулирующего труд иностранных граждан в Российской Федерации

1.1 Эволюция законодательства о трудовой деятельности иностранных граждан в России

Законодательное регулирование трудовой деятельности иностранных граждан в современной России не раз претерпевало изменения. В целом, оно зависит от самых различных факторов, в т. ч. состава граждан зарубежных государств, целей пребывания их в РФ, ориентиров развития нашего государства, а вместе с этим и внешних политико-правовых факторов¹.

В период, начинающийся с 1991 по 1996 год, законодательство об иностранных гражданах было призвано обеспечивать процессы вынужденной миграции, так как в это время основной поток иностранцев был составлен беженцами. Они въезжали на территорию РФ для спасения собственной жизни в период гражданских конфликтов или войн, в целях избежать преследования по религиозным или национальным основаниям, по принадлежности к какой-либо «неудобной» социальной группе.

В начале 2000-х годов поток таких граждан качественно изменился. Основной долей въезжающих в страну иностранных граждан, стали трудовые мигранты. Российская Федерация ими оценивалась в качестве государства, потенциал которого им позволит улучшить свой уровень жизни, предоставит необходимые экономические возможности и позволит им реализовать личные способности². На изменение состава мигрантов не могло не отреагировать и действующее законодательство: в период от 1996 по 2002 годы, нововведения, касающиеся правового статуса иностранцев, отражали экономическую направленность общей миграционной политики. В этот период принят ряд

¹Крысанов А.В. Особенности привлечения иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего социально-экономического развития // Миграционное право. 2016. N 1. С. 22 - 25.

²Юрков А.Л. К вопросу о целях осуществления иммиграционного контроля // Журнал российского права. 2007. N 5. СПС "Гарант".

нормативно-правовых актов, закрепивших основные положения относительно трудовой деятельности иностранных граждан в РФ, среди которых особо стоит отметить Федеральный закон от 31.05.2002 N 62-ФЗ³, Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ⁴, на данный момент, являющийся основным нормативным источником в сфере использования и привлечения в Российскую Федерацию иностранной рабочей силы.

Введение системных положений регулятивного содержания способствовало последовательному обновлению всей законодательной основы, обеспечивающей процедуру перемещения иностранных граждан в страну и осуществление ими трудовой деятельности. В этой связи, с 2002 года существенно изменились масштабы государственного регулирования трудовой деятельности иностранцев. Помимо этого, необходимо было учесть и современные потребности Российской Федерации, в т. ч. потребность предстать привлекательной территорией для потенциальных работников-иностранцев. Также требовалось создать эффективную систему противодействия противоправной составляющей этого процесса. Привлечение рабочей силы из-за рубежа, выступало в качестве объективного условия при выработке социальной и экономической политики государства. Больше этого, процесс управления областью труда иностранных граждан и его средства, необходимо было изменять параллельно с совершенствованием экономических инструментов достижения целей государства.

Трудовая деятельность иностранных граждан была широко задействована в теневом экономическом секторе, чем обуславливалось принятие мер легализации нелегально находящихся на территории РФ и осуществляющих трудовую деятельность иностранных граждан⁵.

³ Федеральный закон от 31.05.2002 N 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации" (в ред. от 31.05.2002) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 22. Ст. 2031; Парламентская газета. N 104. 2002; Российская газета. N 100. 2002.

⁴ Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 07.03.2017) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" // "Российская газета", N 140, 31.07.2002.

⁵ Юрков А.Л. Указ. соч.

Указанным обстоятельством было обусловлено принятие правовых актов, посредством которых была ужесточена иммиграционная политика и получили регламентацию меры по борьбе с незаконной иммиграцией⁶.

Законодательство РФ, регулирующее труд иностранных граждан, к настоящему моменту претерпело множество системных изменений в целях обеспечения баланса государственных интересов и интересов иностранных граждан, пересекающих границу РФ для трудоустройства. Был предпринят ряд мер законодательного характера, стимулирующих возвращение в Российскую Федерацию бывших соотечественников из-за рубежа.

Масштаб привлечения иностранных трудящихся со временем стал определяющим фактором при разработке направлений развития государства и избрании средств достижения установленных задач.

В последнее время, поиск людей, которые обладают актуальными знаниями либо способностями, выступает ключевым моментом в развитии экономики России. Человеческому ресурсу присущи уникальные свойства, позволяющие ему обладать статусом стратегического приоритета⁷, в т. ч. и для нашей страны.

Российская Федерация начала постепенно становится весьма активным участником межгосударственного рынка труда, и несмотря на статус «новичка» в этой сфере, значительное количество иностранных граждан в Россию едут именно с целями трудоустройства, что и подтверждается данными Главного управления по вопросам миграции МВД России⁸.

На законных основаниях в Российской Федерации работают граждане порядка 140 государств, при том значительные миграционные потоки в Россию направлены из государств бывшего Союза ССР. К странам, активно

⁶ Васькович Д.С. Иммиграционная политика Российской Федерации - динамика изменений: Автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 2009. С. 11, 13, 15.

⁷ Миграция и развитие / Г.И. Глушенко, В.А. Пономарев. М., 2009. С. 85.

⁸ Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-февраль 2017 года URL: https://xn--b1aew.xn--p1ai/upload/site1/document_news/009/677/570/Dlya_sayta_1702_PDF.pdf

поставляющим рабочую силу, следует отнести также Китай, Украину, Узбекистан, Турцию, Таджикистан, Вьетнам, Молдова.

Тем не менее, качественный состав работников-иностранцев, по сравнению с национальным, не столь разнообразен. Иностранцы в основном прибывают в РФ для выполнения низкоквалифицированных трудовых функций. Как правило, иностранцы занимают «непрестижные», по убеждению российских граждан, должности, с низкой оплатой труда.

Однако, лишь при наличии высококвалифицированных кадров, возможно поддерживать быстрые темпы развития новых технологий, что, в свою очередь, способствует формированию конкурентных национальных преимуществ, изменяет положение государства в мировом экономическом сообществе. В этой связи, как и иные развитые страны, Россия от избыточного предложения квалифицированных кадров, перешла к избыточному спросу⁹.

Исследователи в сфере миграционного права, относительно труда иностранных граждан неоднократно подчеркивали, что качество и количество мигрантов в полной мере не соответствуют потребностям экономического развития государства¹⁰. Несмотря на проведенные изменения законодательства, регламентирующего труд иностранцев, практика последних лет свидетельствует о росте числа отрицательных тенденций в данной сфере. Так, у нашей страны имеется безусловный потенциал для создания привлекательной для иностранных граждан системы правового регулирования их трудовой деятельности и использования таковой на благо общества и государства. Тем не менее, отмечается, что интенсивность, качество и количество иностранных кадров, не позволяют Российской Федерацию поставить в один ряд с успешными игроками на глобальном рынке трудовых ресурсов, такими как США, Канада и т. п.

⁹ Миграция и развитие С. 85.

¹⁰ Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. "Стратегия-2020: Новая модель роста - новая социальная политика". С. 226. URL: <http://www.intelros.ru/pdf/strategy2020-2012-litog.pdf>

Для перспективного участия на международном рынке труда, России требуется систематизация государственного регулирования процесса перемещения рассматриваемой рабочей силы, чем и предполагается формирование комплекса юридических, экономических, политических инструментов управления сферой трудовой деятельности иностранцев.

Нормативное регулирование в данной области призвано учитывать специфические особенности субъектов отношений и потребности общества и государства в работниках определенной категории. На сегодняшний момент, однако, правовое регулирование данный запрос отражает не полностью¹¹.

Трудовую деятельность иностранных граждан регулируют нормативно-правовые акты, обеспечивающие процесс перемещения таких граждан на территорию РФ и осуществление ими этой деятельности. Несмотря на различную отраслевую направленность и обширность, законодательством в достаточной мере не учтена специфика статуса иностранных работников как субъектов правоотношений в области труда. Так, рассматриваемые субъекты долгое время не получали дифференцированного нормативного регулирования труда в рамках Трудового кодекса РФ¹². Имелись лишь отдельные нормы закона, устанавливающие особенности труда иностранных граждан, пока в 2014 году не была введена глава 50.1 ТК РФ¹³, посвященная особенностям регулирования труда иностранных граждан или лиц без гражданства. Это позволяет говорить о признании законодателем специфики данной сферы труда, которая определяется специальным статусом субъектов (иностранных граждан).

Важно заметить, что дифференциация регулирования правоотношений в области труда иностранных граждан не была сведена только к Трудовому

¹¹ Мукомель В.И., Григорьева К.С. Новации в российском миграционном законодательстве в контексте правоприменения // Миграционное право. 2016. N 2. С. 3 - 10; N 3. С. 3 - 9.

¹² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 12.11.2012) // Российская газета. N 256. 2001; Парламентская газета. N 2 - 5. 2002; Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

¹³ Федеральный закон от 01.12.2014 N 409-ФЗ "О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 13 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" изменений, связанных с особенностями регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства"// "Российская газета", N 278, 05.12.2014.

кодексу РФ¹⁴. Подобные нормы также размещались в рамках специального законодательства по отдельным категориям иностранцев, трудящихся в нашей стране. Решающим значением в этом случае обладало административное законодательство, которое регламентирует различные процедуры, сопровождающие и предваряющие трудовую деятельность иностранных работников.

В контексте использования и привлечения труда работников-иностранцев, правовое регулирование проявляется в различных формах, динамично реагируя на изменения правовой и социально-экономической действительности¹⁵. К формам нормативного регулирования в том числе относят установление специальных правовых режимов для отдельных групп субъектов (к примеру, временно пребывающих, временно или постоянно проживающих иностранных граждан), а также отдельных субъектов (например, высококвалифицированных иностранных специалистов).

Выбор правового режима в качестве формы нормативного регулирования трудовой деятельности иностранцев, не является случайным. В настоящий период правовое регулирование рассматриваемой сферы общественных отношений находится в развитии, в поиске новых форм и способов достижения упорядоченности отношений, которой может способствовать учет особенностей субъектов правоотношений.

Трудовые отношения при участии иностранного гражданина обладают спецификой, которая заключается в специальном правовом статусе такого гражданина. Обозначенный статус субъекта правоотношений обусловлен его принадлежностью к гражданству. Иностранец, по общему правилу, обладает всеми обязанностями и правами, наравне с гражданами России, однако, с некоторыми ограничениями. Такие правовые ограничения касаются в основном доступа к ряду должностей и определенным областям

¹⁴ Скачкова Г.С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 13 - 16. СПС "КонсультантПлюс".

¹⁵ Розенфельд В.Г. Экономическая безопасность РФ: Правовое регулирование и административно-правовые режимы ее обеспечения // Государство и право современной России. Воронеж, 1999. № 10. С. 167 - 197.

деятельности. К примеру, иностранцы не могут заниматься муниципальной и государственной службой, работать в организациях, имеющих отношение к обеспечению государственной безопасности и т.п.

Специфику правоотношений выражает также и многообразие субъектов (к примеру, высококвалифицированные специалисты, временно пребывающие, постоянно или временно проживающие иностранцы, иностранные граждане, состоящие в трудовых правоотношениях с гражданином РФ, не являющимся предпринимателем), группы которых обладают особыми свойствами, подлежащими учету при правовом регулировании трудовой деятельности.

Данную задачу выполнить возможно посредством принятия блоков правил, которые регулируют правоотношения конкретной группы субъектов. Такие правила закреплены правовыми нормами, устанавливающими правовые режимы.

Правовым режимом закреплена дифференциация правового регулирования и установлены меры, ограничивающие и стимулирующие возможности субъекта.

Правовые режимы по привлечению иностранных граждан к трудовой деятельности в РФ, основаны, как правило, на введении ряда ограничений, которые ужесточают порядок получения визы, обязывают выполнять условия квотирования, получать специальные документы (разрешение), легализующие доступ на отечественный рынок труда и т.п. Такой тип правового режима применяется в отношении тех категорий иностранцев, которые выделяются по критерию основания и сроков пребывания (временно проживающих, временно пребывающих, постоянно проживающих граждан)¹⁶.

Помимо этого, устанавливаются специальные режимы для граждан, принимаемых на работу к физическим лицам, и высококвалифицированных иностранных специалистов, отличающиеся набором средств, имеющих стимулирующий характер. Например, использование навыков

¹⁶ Чхутиашвили Л.В. Проблемы трудовой миграции в современной России // Миграционное право. 2015. N 2. С. 36 - 39.

высококвалифицированных специалистов станет реалистичнее при установлении ряда правовых стимулов для реализации ими уникальных навыков и знаний именно в России. Преференции предоставляются как иностранным лицам, заявляющим о себе как профессионалах, так и отечественным работодателям, нуждающимся и готовым привлечь к труду таких граждан. К примеру, на высококвалифицированных специалистов не распространяются квоты на выдачу приглашений на въезд в РФ, что позволяет работодателям привлекать последних к трудовой деятельности без предварительного определения потребности в этих работниках, а также без получения на их привлечение разрешения. Это существенным образом экономит время работодателя, его усилия по оформлению соответствующих согласований и разрешений. Иностраный специалист тоже получил правомочие самостоятельно о себе заявить на рынке труда РФ, как высококвалифицированном специалисте. Законодателем увеличены сроки действия разрешений на работу, сроки поиска работы и получения нового разрешения при досрочном расторжении трудового договора с иностранным высококвалифицированным специалистом.

Препятствием эффективному внедрению дифференцированного регулирования в области труда иностранных граждан посредством введения правовых режимов явились качественные недостатки нынешнего состояния закона¹⁷.

Среди них назвать можно недостатки, сопряженные с развитием законодательной основы (включая ее бессистемность, хаотичность, изменчивость), с закреплением специального юридического статуса иностранных работников (в т. ч. проблема понятийного аппарата, оснований возникновения правоотношений в трудовой сфере с участием иностранных граждан), с утверждением правовых режимов регулирования трудовой деятельности иностранцев.

¹⁷См.: 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. 928.

Стоит отметить, что специальные правовые режимы не в полной мере отвечали фактически существующему количеству категорий иностранных граждан, которые нуждаются в дифференциации нормативного регулирования.

Учитывая то, что современная мировая и российская внутригосударственная ситуация свидетельствует о возросшей значимости привлечения в экономику страны иностранного трудового ресурса, возникает потребность в формировании надлежащего правового регулирования.

В ближайшее время можно ожидать совершенствования мер привлечения трудовых мигрантов, отражающих специфику субъектов и согласующихся с интересами общества и государства, к числу которых можно отнести:

- становление эффективного механизма оценки потребностей в иностранной рабочей силе, учитывая перспективы развития национального рынка труда и экономики;

- совершенствование системы квотирования и прочих инструментов регулирования привлекаемых иностранных кадров;

- разработка дифференцированных программ долгосрочной и краткосрочной трудовой миграции, которые будут предусматривать использование разнообразных механизмов отбора, условий пребывания, въезда и ведения трудовой деятельности, в т. ч.:

- привлечения в РФ высококвалифицированных специалистов, квалифицированных работников по профессиям, востребованным и дефицитным на отечественном рынке труда;

- организованного притока иностранных работников;

- сезонной миграции работников, каникулярной трудовой миграции студентов-иностранцев;

- развитие инфраструктуры в области трудовой миграции на основе сотрудничества частных, государственных и некоммерческих организаций;

- создание механизма стимулирования работников-иностранцев, востребованных на отечественном рынке труда, к заключению долгосрочных

трудовых договоров, получению статуса постоянно проживающих на территории РФ;

- упрощение правил пребывания и въезда на территорию РФ иностранных граждан, которые прибывают с деловыми целями;

- упрощение въезда, снятие ограничений при обучении и осуществлении трудовой деятельности членами семей иностранных граждан, заключивших длительные трудовые договоры;

- создание механизмов привлечения иностранных граждан на рабочие места, которые российскими работниками заместить невозможно;

- совершенствование механизма ведения трудовой деятельности на основе патентов;

- упрощение порядка выезда, въезда и пребывания на территории России иностранных граждан, принимающих участие в предпринимательской и инвестиционной деятельности;

- упрощение въезда, выезда, пребывания на территории РФ иностранных граждан, которые являются работниками аккредитованных на территории России представительств иностранных юридических лиц, которые зарегистрированы в Российской Федерации в установленном законодательством РФ порядке;

- совершенствование системы выдачи разрешительных документов в целях ведения трудовой деятельности¹⁸.

Итак, анализируя трансформацию правового регулирования трудовой деятельности иностранных граждан, следует отметить следующее.

Использование и привлечение труда граждан зарубежных государств, его содержание, а также отличительные особенности самой деятельности и участников правоотношений, обуславливают применение различных правовых средств регулирования таких отношений.

¹⁸ Жеребцов А.Н., Облезова А.О., Семенова А.В., Ситкова О.Ю., Степанов А.В., Очеретько Е.А., Шапиро И.В., Артемьев Е.В., Богатырева Н.В., Тишин Р.В. Комментарий к Федеральному закону от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. 2016.

Законодательство, регулирующее трудовую деятельность иностранных граждан и применяемые правовые инструменты претерпевали изменения в течение всего времени существования новой России. Сложный состав иностранцев (помимо иных факторов) вынудил законодателя проводить регламентацию труда определенных их категорий. Такое направление - дифференцированное нормативное регулирование - стоит признать приоритетным и перспективным в дальнейшем развитии законодательства, поскольку потребность отечественной экономики в работниках, в т. ч. иностранных, самых разных квалификаций и профессий, обладающих различными специфическими чертами, в ближайшем будущем не снизится.

Наиболее эффективным способом дифференцированного нормативного регулирования необходимо признать внедрение правовых режимов в сфере труда иностранных граждан. При этом стоит обратить внимание, собственно, на что, нацелен порядок, устанавливаемый конкретным режимом.

Основной целью такого режима использования и привлечения труда иностранцев в целом является рациональное для национальной экономики заполнение вакантных должностей и рабочих мест. Однако достижение данной цели, а, соответственно, и реализация режима, на практике воплощаются посредством принятия правовых норм, которые бы учитывали специфику субъектов правоотношений и их групп, а равно посредством соблюдения установленных норм и прохождения иностранными работниками ряда регламентированных правовых процедур.

Необходимо также отметить то, что правовыми режимами трудовой деятельности различных категорий мигрантов не только затрагиваются права личности, но в той или другой мере, ограничиваются и ущемляются. Тем не менее, это не следует рассматривать как дискриминацию прав иностранцев в РФ, поскольку все это обусловлено гражданством субъекта и особенностями его правового статуса в нашей стране.

Таким образом, следует сделать вывод о существовании в настоящий момент ряда правовых режимов в области труда иностранных граждан,

установленных при учете особых свойств участников отношений. Тем не менее, дифференциацию правового регулирования в анализируемой сфере все еще нельзя признать полностью упорядоченной, так как существующими режимам учитываются особенности не всех категорий иностранцев, пребывающих в Россию. В этой связи, в дальнейшем необходимо ожидать изменений правового обеспечения, нацеленных на закрепление способов привлечения к труду различных категорий иностранных граждан и лиц без гражданства, отражающих специфику субъекта, согласующихся с актуальными интересами общества и государства¹⁹. Особенно это относится к поиску новейших эффективных способов привлечения высококвалифицированных кадров.

1.2 Общая характеристика трудового и миграционного законодательства в современной России

На трудовые правоотношения между работодателем и работником-иностранцем распространяются правила, регламентированные миграционным и трудовым законодательством.

За последние годы российское законодательство, регламентирующее процессы миграции, было подвержено значительным изменениям. Документом стратегического планирования, определяющим характер реформирования отношений в сфере миграции, выступает Концепция государственной миграционной политики РФ до 2025 года²⁰, утвержденная Президентом России. Потребность в утверждении данного документа обусловлена была различными факторами: продолжающимся потоком эмиграции из страны; не полным соответствием миграционного законодательства будущим и текущим

¹⁹ См., например: Беликова К.М., Дворникова О.А., Егорова Н.Е. Ярмарка инновационных идей на школе-практикуме молодых ученых-юристов // Журнал российского права. 2009. N 7. СПС "КонсультантПлюс".

²⁰ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ) // СПС "КонсультантПлюс".

потребностям социального, демографического и экономического развития, интересам работодателей, российского общества и многими другими²¹.

Одним из важнейших направлений государственной миграционной политики, обозначенной в Концепции, является разработка дифференцированного механизма привлечения, использования и отбора иностранной рабочей силы, а в частности, развитие инфраструктуры в области трудовой миграции на основе сотрудничества государственных, некоммерческих и частных организаций. В целях развития обозначенного стратегического направления миграционной политики государства 29.12.2014 года принят Федеральный закон «О территориях опережающего социально-экономического развития в РФ»²², чьи основные положения вступили в силу в марте 2015 г.

Проблема гармонизации законодательства (в том числе и трудового) были и по сей день остаются в правовой науке весьма актуальными. Причем объясняется это не столько целью теоретических исследований, сколько актуальными потребностями современной практики и жизни.

В условиях протекающих в последние несколько десятилетий процессов глобализации общемировой экономики, появления инновационных технологий (от повсеместной компьютеризации до расширения применения робототехники, заменяющей человеческий труд) и трансформации на рынках труда, услуг, капитала и товара, указанные изменения непосредственно сказываются и на трудовых отношениях²³. В некоторых случаях данные явления приводят к массовым увольнениям и сокращениям работников, в иных - к изменению содержания и характера трудовых функций, которые в традиционные характеристики (профессия, квалификация, специальность и должность) уже явно не укладываются²⁴, в-третьих – они вынуждают граждан искать работу за

²¹ Крысанов А.В. указ. соч.

²² Федеральный закон от 29.12.2014 N 473-ФЗ (ред. от 03.07.2016)// "Российская газета", N 299, 31.12.2014.

²³ Дьяченко Е. Договор о ЕАЭС и национальное законодательство государств - членов Союза: сравнительный анализ норм // Конкуренция и право. 2016. N 3. С. 28 - 33.

²⁴ См., напр.: Головина С.Ю. Модернизация основных институтов трудового права в свете построения постиндустриального общества // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: Сб. науч. трудов по итогам III Межд. науч.-практ. конф., 23 - 24 октября 2015 г.

пределами государств своего гражданства, трудясь дистанционно либо переезжая за рубеж в целях трудоустройства, тем самым приобретая статус работника-мигранта.

Как уже было отмечено, Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ в ТК РФ была включена отдельная глава 50.1 "Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства", в которой предусмотрены специальные нормы по отношению к работникам, являющимся иностранными гражданами или лицами без гражданства. При том в РФ, в отличие некоторых других стран-членов ЕАЭС (Беларуси²⁵ и Кыргызстана²⁶ и Казахстана²⁷), не предусмотрено специального закона, касающегося трудовой миграции, действует лишь базовый закон, содержащий комплексное регулирование отношений, связанных с работой и пребыванием иностранных граждан на территории России (Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ). Как отмечает Малышев Е. А., используемый в российском законодательстве термин «иностраный работник» рассматривать можно как синоним термина «трудоустроенный (работник) – мигрант», применяемого в рекомендациях и конвенциях МОТ²⁸.

В настоящий период миграционное право целесообразно признать в качестве одной из более динамично развивающихся правовых отраслей.

Рассмотрим наиболее значительные изменения, вступившие в силу в 2016 году, имеющие прямое отношение к осуществлению трудовой деятельности лицами без гражданства и иностранными гражданами.

/ Редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. Минск: Межд. ун-т "МИТСО", 2015. С. 47; Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: Монография. М.: Проспект, 2015. С. 108 - 120

²⁵ Закон Республики Беларусь "О внешней трудовой миграции" от 30 декабря 2010 г. N 225-3 URL: http://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_vneshnej_trudovoj_migratsii.htm

²⁶ Закон Кыргызской Республики от 13 января 2006 г. N 4 "О внешней трудовой миграции" URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1792/40?cl=ru-ru>

²⁷ Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 г. N 477-IV "О миграции населения" URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31038298#pos=1;-307

²⁸ Малышев Е. А. Некоторые аспекты гармонизации законодательства государств - членов ЕврАзЭС в сфере регулирования внешней трудовой миграции // Управленческое консультирование № 6 (66) / 2014

Так, согласно Указу Президента РФ от 28.11.2015 N 583²⁹, с января 2016 года устанавливаются запреты на прием работников - граждан Турции. Тем не менее, если гражданин этой страны состоял с работодателем в трудовых отношениях на 31.12.2015, такого сотрудника не следует увольнять, более того, работодатель имеет право продлевать сроки действия, перезаключать трудовые договоры с указанными работниками (абз. 3 пп. "в" п. 9 Постановления Правительства РФ от 30.11.2015 N 1296³⁰).

Наряду с этим, Постановлением Правительства РФ от 29.12.2015 N 1458³¹ был утвержден перечень тех работодателей, на которых запрет на прием Турецких подданных не распространяется.

Согласно Указу Президента РФ от 05.04.2016 N 156³², оказалась упраздненной Федеральная миграционная служба РФ, а ее полномочия и функции переданы Главному управлению по вопросам миграции МВД РФ.

Отныне работодателям надлежит уведомлять о приеме и увольнении граждан зарубежья ГУВМ МВД России либо территориальные его органы.

Особенности в приеме на работу иностранных граждан находятся в зависимости от их статуса. Следовательно, при приеме такого гражданина следует первым делом данный статус определить. На территории России трудиться могут временно проживающие, постоянно проживающие, временно пребывающие иностранные граждане, также это могут делать высококвалифицированные специалисты. Помимо этого, согласно

²⁹ Указ Президента РФ от 28.11.2015 N 583 (ред. от 30.06.2016) "О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики"// "Собрание законодательства РФ", 30.11.2015, N 48 (часть II), ст. 6820.

³⁰ Постановление Правительства РФ от 30.11.2015 N 1296 (ред. от 09.03.2017) "О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 ноября 2015 г. N 583 "О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики"// "Российская газета", N 273, 03.12.2015.

³¹ Постановление Правительства РФ от 29.12.2015 N 1458 (ред. от 21.12.2016) "О перечнях работодателей, заказчиков работ (услуг), на которых не распространяется запрет на привлечение с 1 января 2016 г. для осуществления трудовой деятельности, выполнения работ (оказания услуг) работников из числа граждан Турецкой Республики, не состоящих в трудовых и (или) гражданско-правовых отношениях с указанными работодателями, заказчиками работ (услуг) по состоянию на 31 декабря 2015 г."// "Собрание законодательства РФ", 11.01.2016, N 2 (часть I), ст. 334.

³² Указ Президента РФ от 05.04.2016 N 156 (ред. от 21.12.2016) "О совершенствовании государственного управления в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и в сфере миграции"// "Собрание законодательства РФ", 11.04.2016, N 15, ст. 2071.

Федеральному закону от 25.07.2002 N 115-ФЗ (в дальнейшем - Закон N 115-ФЗ) все особенности приема на работу иностранных граждан, подлежат также распространению на лиц без гражданства.

В зависимости от статуса такого гражданина будет определяться, какие именно разрешительные документы необходимы для работодателя и самого работника, а вместе с этим, существующие ограничения по трудоустройству. Работнику-иностранцу в целях заключения трудового договора необходимо предъявить:

- разрешительные документы, соответствующие его статусу;
- договор добровольного медицинского страхования, который действует на территории РФ (не требуется предъявление этого документа, если работодателем с медицинской организацией заключен договор предоставления работнику-иностранцу возмездных медицинских услуг, а также в иных случаях, установленных федеральными законами либо международными договорами), - в случае приема временно пребывающего гражданина;
- общие документы, установленные статьей 65 ТК РФ. При том, с работника-иностранца не следует требовать документ воинского учета (такому гражданину необходимо предоставить документы воинского учета лишь в случаях, регламентированных федеральными законами либо международными договорами РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ³³, а с высококвалифицированных специалистов, временно пребывающих в РФ, - свидетельство обязательного пенсионного страхования (указанные работники обязательному пенсионному страхованию не подлежат³⁴, в этой связи, соответствующее свидетельство им не оформляется).

По общему правилу, работодатель вправе принять у сотрудников лишь трудовые книжки российского и советского образца. В случаях, когда у

³³ Федотова А. Украинiec или белорус? // ЭЖ-Юрист. 2016. N 41. С. 16.

³⁴ п. 1 ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 19.12.2016) "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"// "Российская газета", N 247, 20.12.2001.

работника имеется на руках трудовая книжка другого государства, работодатель не вправе ее принять и ему следует завести новый документ³⁵.

Содержание трудового контракте с иностранными работниками также имеет особенности. В соответствии со статьей 327.2 ТК РФ, помимо сведений, предусмотренных ч. 1 ст. 57 ТК РФ, в таком договоре с работником – иностранным гражданином указываются:

- информация о разрешении на работу либо патенте и условии об указании основания оказания данному работнику медицинской помощи на период действия трудового соглашения с указанием реквизитов полиса ДМС;
- сведения относительно разрешения на временное проживание (для лиц, временно проживающих);
- сведения относительно вида на жительство (для проживающих постоянно).

Отдельно стоит отметить, что Соглашением от 15.04.1994 «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов»³⁶ предусмотрены условия, являющиеся обязательными для включения в содержание трудовых договоров с некоторыми категориями иностранцев. Указанное Соглашение распространяется на граждан следующих государств: Казахстан, Молдавия, Таджикистан, Украина, Узбекистан, Армения, Азербайджан, Киргизия, Белоруссия.

Трудовой договор работников вышеприведенных иностранных государств должен содержать: основные реквизиты работника и работодателя, профессиональные требования к сотруднику, сведения относительно характера работы, условий труда и заработной платы, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условия проживания, сроки действия трудового контракта, условия расторжения, порядок возмещения транспортных расходов.

Следует отметить, что между работодателем и работником-иностранцем трудовой договор заключается на неопределенный срок. Запрещено заключение

³⁵ Письмо Роструда от 15.06.2005 N 908-6-1// "Нормативные акты для бухгалтера", 2005, N 14

³⁶ ч. 2 ст. 6 Соглашения от 15.04.1994 (с изм. от 25.11.2005) "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов" // "Бюллетень международных договоров", N 2, февраль, 1997

срочных трудовых договоров на период действия разрешительных документов гражданина. Срочный договор заключен может быть только по тем основаниям, которые предусмотрены ст. 59 ТК РФ.

Независимо от статуса иностранного сотрудника (безвизовые, визовые, постоянно или временно проживающие, высококвалифицированные работники) работодателю необходимо уведомить территориальные органы ГУВМ МВД России, компетентные на территории, где трудится сотрудник, о заключении или расторжении трудового контракте с иностранцем.

С 2015 года необходимо направлять уведомления даже в случаях увольнения или приема тех иностранцев, которым в целях трудоустройства не требуется представлять разрешительные документы, в т. ч. имеющих статус беженцев, обладающих временным убежищем, принимающих участие в программе по добровольному переселению, а также граждан государств - членов ЕАЭС.

Срок такого уведомления составляет всего три рабочих дня с момента заключения (или фактического допуска к трудовой деятельности) либо расторжения трудового договора.

Работодателю необходимо предоставлять уведомления в отношении каждого из принимаемых и увольняемых иностранцев, уведомления рекомендуется подавать лично, непосредственно в территориальный орган ГУВМ МВД России. Порядок и формы подачи уведомления, а равно правила заполнения бланков, установлены в Приказе ФМС России от 28.06.2010 N 147³⁷.

Помимо уведомления относительно приема и увольнения работника-иностранца, соответствующей организации следует уведомить территориальный орган ГУВМ МВД России о:

³⁷ Приказ ФМС России от 28.06.2010 N 147 (ред. от 12.03.2015) "О формах и порядке уведомления Федеральной миграционной службы об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации"// "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 34, 23.08.2010.

- прибытии (или убытии) в место пребывания (либо из него) иностранного работника, прибывшего на основе визы, обладающего статусом временно пребывающего (не позже 7 дней с даты приезда³⁸);

- прибытии (или убытии) в место пребывания (либо из него) иностранного работника, прибывшего в безвизовом порядке, обладающего статусом временно пребывающего, если работодатель является принимающей стороной (п. 3 ст. 20 Федерального закона от 18.07.2006 N 109-ФЗ);

- относительно высококвалифицированных иностранных граждан - требуется уведомлять об их прибытии (или убытии) в место пребывания (либо из него) (не позже 7 дней с даты приезда), а также о фактах выплаты заработной платы - ежеквартально, не позже последнего рабочего дня того месяца, который следует за отчетным кварталом;

- предоставлении иностранному сотруднику - студенту отпуска с единовременной продолжительностью более календарного месяца в течении года (не позже 3 рабочих дней со дня предоставления отпуска), без сохранения зарплаты.

Стоит отметить, что, наибольшие риски для работодателей несут нарушения, касающиеся трудовой деятельности иностранных граждан. Как правило, когда в компании трудовую деятельность осуществляют иностранцы, при любой проверке (со стороны ГИТ, Прокуратуры, ПФР, МВД РФ, ФСС РФ и т. п.) у организации первым делом запрашиваются документы, касающиеся таких работников. В этой связи, работодателям необходимо четко следовать требованиям миграционного и трудового права, следить за их изменениями, поскольку любое отступление от закона, обернуться может крупным штрафом.

Отметим, что в рамках международных правовых актов, как и в национальных законодательствах стран - членов ЕАЭС, не предусмотрено единство терминологии относительно самих субъектов, принимающих участие

³⁸ п. 3 ст. 20 Федерального закона от 18.07.2006 N 109-ФЗ (ред. от 28.11.2015) "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации"// "Российская газета", N 156, 20.07.2006.

в трудовой миграции. За весь период действия Договора об ЕАЭС³⁹ страны, входящие в состав данного Союза, не посчитали необходимым корректировать базовое понятие «работника-мигранта» в своем законодательстве, для внутригосударственной имплементации положений ст. 96 - 98 обозначенного Договора.

Изначально может возникнуть мнение, что в подобном приведении в соответствие положений национальных законов, особой необходимости нет, поскольку на трудящегося, перемещающегося из одной страны-участницы в другую в рамках ЕАЭС, разрешительные внутригосударственные процедуры по квотированию (лицензированию) использования иностранной рабочей силы, не применяются.

Однако, многие нормы национального законодательства и заключенных в пределах СНГ международных договоров, в т. ч. касающихся государственного социального страхования, учета и расследования производственных несчастных случаев, определяющих язык и условия заключаемых трудовых контрактов с такими трудящимися, до сих пор продолжают действовать, использоваться, и, следовательно, в целях избегания проблем в практической деятельности, терминологию необходимо было бы унифицировать.

В качестве одного из вариантов, - стоит дать толкование статьям 96 - 98 Договора о ЕврАзЭС по вопросу распространения норм национального законодательства стран-участниц ЕАЭС о работниках-иностранцах, трудящихся-иммигрантах, трудящихся-мигрантах, на трудящихся стран-участниц, охватываемых по смыслу ст. 96 Договора о ЕАЭС. Представляется, что такое толкование могло бы быть произведено Судом ЕАЭС в пределах его компетенции, определяемой Статутом Суда.

Существующие противоречия (и терминологические, и содержательные) между нормами межгосударственных договоров и национального законодательства, касающегося трудящихся-мигрантов, все еще сохраняются.

³⁹ "Договор о Евразийском экономическом союзе" (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 08.05.2015) // СПС КонсультантПлюс

Не вызывает сомнений, что вплоть до их устранения, правоприменительными органами должен отдаваться приоритет нормам международных договоров, имеющих верховенство и более высокую юридическую силу по отношению к национальным нормативно-правовым актам, действующим в государствах-участниках.

Глава 2. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации: проблемы теории и практики

2.1 Условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях на территории Российской Федерации

Согласно ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ, иностранные граждане имеют право свободно распоряжаться способностями к трудовой деятельности, выбирать профессию и род деятельности и, а также право на свободное использование своего имущества и способностей для предпринимательской и другой экономической деятельности, которая не запрещена законом, с учетом предусмотренных законодательством ограничений.

В качестве работодателя, согласно вышеназванному Федеральному закону, могут выступать физические или юридические лица, получившее в предусмотренном порядке соответствующее разрешение на использование и привлечение иностранных сотрудников (за исключением предусмотренных законами случаев) и пользующиеся трудом иностранных работников на основе заключенных трудовых договоров. Работодателем, в том числе, может выступать и иностранный гражданин, который зарегистрирован как индивидуальный предприниматель⁴⁰.

Для вступления в трудовые правоотношения на территории России, иностранный гражданин либо лицо без гражданства должны иметь:

- подтверждение того факта, что их пребывание на российской территории является законным;
- разрешение на работу в РФ или патент⁴¹.

⁴⁰ Жеребцов А.Н., Облезова А.О., Семенова А.В., Ситкова О.Ю., Степанов А.В., Очеретько Е.А., Шапиро И.В., Артемьев Е.В., Богатырева Н.В., Тишин Р.В. Комментарий к Федеральному закону от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. 2015.

⁴¹ Беспалова С. Работодатель не обязан проверять подлинность патента // ЭЖ-Юрист. 2017. N 4.

Законом определено, что лишь лица, обладающие действительным видом на жительство, или разрешением на временное проживание, или визой и (или) миграционной картой, или иными предусмотренными федеральным законом либо международным договором РФ документы, подтверждающими право такого гражданина на пребывание (или проживание) в России, считаются легально пребывающими в ее пределах. Естественно, что те лица, которые не выполнили установленные требования по оформлению пребывания в РФ, имеют фактическую способность к труду, тем не менее, на законном основании не вправе вступать в трудовые отношения, а, следовательно, и нецелесообразно говорить о распространении на них положений законодательства о труде.

Наряду с этим в ст. 11 ТК РФ определено, что на территории России правила, устанавливаемые трудовым законодательством и другими актами, предусматривающими нормы трудового права, также распространяются и на трудовые отношения с иностранными гражданами, лицами без гражданства, организациями, созданными или учрежденными иностранными гражданами, ЛБГ или с их участием, международными организациями и иностранными юридическими лицами, если ТК РФ, иными федеральными законами либо международными договорами Российской Федерации, не предусмотрено иное.

Приведенная норма уточняется Федеральным законом от 25.07.2002 N 115-ФЗ, в соответствии с которым заказчик работ (услуг) и работодатель имеют право на привлечение и использование иностранных сотрудников при наличии соответствующего разрешения, а иностранный гражданин вправе осуществлять трудовую деятельность, если он уже достиг восемнадцатилетнего возраста, при наличии патента или разрешения на работу. Этот порядок не подлежит распространению на иностранных граждан, которые:

- временно или постоянно проживают в Российской Федерации;
- являются участниками Государственной программы оказания содействия добровольному переселению в РФ, проживающих за рубежом соотечественников и членов их семей, которые совместно с ними переселяются в Российскую Федерацию;

- являются работниками дипломатических представительств, сотрудниками консульских учреждений зарубежных государств в РФ, сотрудниками международных организаций, частными домашними работниками указанных лиц;

- являются сотрудниками иностранных юридических лиц (поставщиков или производителей), выполняющих монтажные (или шефмонтажные) работы, гарантийное и сервисное обслуживание, а рано послегарантийный ремонт технического оборудования, поставленного в РФ;

- являются аккредитованными в России журналистами;

- обучаются в РФ в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и выполняют работы (оказывают услуги) в течение каникул;

- обучаются в РФ в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и выполняют работы в свободное от учебы время в данных образовательных организациях, в хозяйственных партнерствах или в хозяйственных обществах, созданных автономными или бюджетными образовательными организациями высшего образования, где они обучаются;

- приглашены в Россию в качестве педагогических или научных работников для занятия педагогической или научно-исследовательской деятельностью по образовательным программам высшего образования имеющим государственную аккредитацию образовательными организациями высшего образования, государственными академиями наук либо их региональными отделениями, государственными научными центрами, национальными исследовательскими центрами, другими научными организациями, где функционируют диссертационные советы, созданные согласно законодательству Российской Федерации, или другими научными организациями и инновационными организациями в соответствии с критериями и (или) перечнем, утвержденным Правительством РФ, либо как педагогические работники для проведения занятий в других организациях, ведущих

образовательную деятельность, за исключением въезжающих в РФ лиц, с целью ведения педагогической деятельности в духовных образовательных организациях;

- приглашены в РФ с деловой либо гуманитарной целью или в целях ведения трудовой деятельности и помимо этого привлекаемых для педагогической деятельности по имеющим аккредитацию образовательным программам высшего образования в образовательных организациях высшего образования и научных организациях, за исключением духовных организаций;

- прибыли в Россию не более чем на 30 дней для гастрольной деятельности;

- приглашены в Российскую Федерацию как медицинские, педагогические или научные работники для занятия на территории международного медицинского кластера соответствующей деятельностью⁴²;

- являются аккредитованными сотрудниками представительств иностранных юридических лиц, согласно международным договорам Российской Федерации на основе принципа взаимности;

- осуществляющие трудовую деятельность в порядке и случае, предусмотренном ч. 4 статьи 63 и статьей 348.8 ТК РФ;

- признаны беженцами на территории России (до утраты статуса беженца;

- получили временное убежище в России (до утраты временного убежища).

Следует обратить внимание и на запреты, которые связаны с отсутствием у лица российского гражданства.

Например, согласно ст. 12 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ иностранные граждане в России не имеют права быть избранными и избирать в федеральные органы власти, органы власти субъектов РФ, а также принимать участие в федеральном референдуме и референдумах субъектов РФ.

⁴² ст. 14 Федерального закона от 29.06.2015 N 160-ФЗ "О международном медицинском кластере и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"// "Российская газета", N 144, 03.07.2015.

Наряду с этим, иностранный гражданин не может находиться на муниципальной службе. Отношение указанных субъектов к государственной службе определено Федеральным законом от 27.05.2003 N 58-ФЗ, в соответствии с которым государственная служба РФ - это профессиональная служебная деятельность граждан России по обеспечению исполнения полномочий, определенных законом⁴³, соответственно, следует вывод, что лица, не имеющие российского гражданства, не могут заниматься обозначенной деятельностью.

Помимо этого, на территории России иностранные граждане не вправе замещать должность в составе экипажа судна, плавающего под флагом РФ, согласно ограничениям, предусмотренным Кодексом торгового мореплавания РФ:

- быть членами экипажей военных кораблей РФ или иных эксплуатируемых в некоммерческих целях судов, летательных аппаратов экспериментальной или государственной авиации;
- быть командирами воздушных гражданских судов, если федеральным законом не установлено иное;
- быть принятыми на работу в организации и на объекты, деятельность которых касается обеспечения безопасности нашей страны. Перечень организаций и объектов утверждается Правительством Российской Федерации;
- вести иную деятельность и замещать иные должности, допуск к которым иностранных граждан ограничен федеральным законодательством. Порядок замещения гражданами зарубежных государств руководящих должностей в организациях, в чьем уставном капитале более половины долей или акций принадлежит Российской Федерации, также устанавливается Правительством РФ.
- замещать должность главного бухгалтера либо другого должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета, вправе иностранный

⁴³ Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 03.04.2017)"О системе государственной службы Российской Федерации"// "Российская газета", N 104, 31.05.2003.

гражданин, постоянно или временно проживающий в России и соответствующий предусмотренным законодательством РФ требованиям.

Указанные положения также дополняются правилами специального законодательства.

К примеру, Правительством РФ⁴⁴ утвержден Перечень объектов и организаций, куда иностранные граждане не могут быть принятыми на работу. К ним относятся:

- организации и объекты Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований;

- подразделения по защите государственной тайны и осуществляющие работы, касающиеся использования составляющих государственную тайну сведений, организаций и органов государственной власти;

- организации, в чей состав входят радиационно-опасные и ядерно-опасные объекты и производства, на которых осуществляется разработка, эксплуатация, хранение, производство, транспортировка и утилизация ядерного оружия, радиационно-опасных изделий и материалов.

Кроме этого, Закон РФ от 26.06.1992 N 3132-1 устанавливает, что судьей может быть гражданин России, соответствующий требованиям, предъявленным к кандидату на должность судьи Конституцией РФ, федеральными конституционными законами и федеральными законами⁴⁵.

Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 118-ФЗ определяет, что судебным приставом вправе быть гражданин России, достигший 20-летнего возраста, имеющий среднее (полное) общее либо среднее профессиональное образование (для старшего пристава - высшее юридическое образование), по своим деловым, личным качествам, по состоянию здоровья, способный выполнять возложенные на него обязанности⁴⁶.

⁴⁴ Постановление Правительства РФ от 11.10.2002 N 755 (ред. от 04.02.2011) "Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу"// "Российская газета", N 196, 16.10.2002.

⁴⁵ Закон РФ от 26.06.1992 N 3132-1 (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) "О статусе судей в Российской Федерации"// "Российская газета", N 170, 29.07.1992.

⁴⁶ Федеральный закон от 21.07.1997 N 118-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О судебных приставах"// "Российская газета", N 149, 05.08.1997.

Иностранные граждане не вправе занимать должности прокуроров, следователей, получать статус адвоката либо нотариуса, работать в таможенных органах, заниматься промысловой добычей рыбы и иных водных животных и растений.

Итак, говоря об условиях участия иностранных граждан в трудовых отношениях на территории Российской Федерации следует обратить внимание и на запреты, которые связаны с отсутствием у лица российского гражданства. Заказчик работ (услуг) и работодатель имеют право на привлечение и использование иностранных сотрудников при наличии соответствующего разрешения, а иностранный гражданин, по общему правилу, может осуществлять трудовую деятельность, если он уже достиг восемнадцатилетнего возраста, при наличии патента или разрешения на работу.

2.2 Особенности заключения и прекращения трудовых договоров с иностранными работниками

Содержание трудового соглашения с иностранным работником должно отвечать всем требованиям, предъявляемым международным правилам, ТК РФ, международным договорам, заключенным РФ.

При составлении договора с иностранным работником, прежде всего, необходимо учесть положения Рекомендации МОТ N 86⁴⁷ о рабочих-мигрантах, которая предусматривает, что в тех странах, где устанавливается система типового договора, индивидуальные договоры мигрантов должны основываться на типовом договоре, разработанном для основных отраслей экономической деятельности.

В Российской Федерации трудовое соглашение с иностранным работником должно содержать сведения и условия, содержащиеся в ст. 57 ТК

⁴⁷ Рекомендация N 86 Международной организации труда "О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)"// Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 982 - 999.

РФ, а также сведения относительно: разрешения на работу или патента; разрешения на временное проживание в России; вида на жительство в РФ.

Помимо этого, обязательным условием включения в трудовой договор с сотрудником - временно пребывающим в РФ иностранным гражданином, служит указание оснований оказания этому работнику медицинской помощи в период срока действия трудового договора⁴⁸.

Трудовой договор, который с иностранцем намерен заключить работодатель, как правило, составляется на русском языке. Однако, когда речь идет о юридических лицах, чьими учредителями являются иностранные граждане, либо о высококвалифицированных специалистах, трудовые договоры составляются на двух языках, к примеру, на русском и английском.

В ряде случаев, особенности содержания трудового соглашения с иностранными работниками определяться могут специальными межправительственными соглашениями⁴⁹. Соглашение может предусматривать ответственность заключающих его сторон в отношении защиты прав работников при досрочном прекращении этого договора по причинам, независящим от работников⁵⁰.

В трудовом соглашении с иностранным работником может содержаться условие о допуске к государственной тайне. Порядок этого допуска определяет Постановление Правительства РФ 22 августа 1998 г. N 1003⁵¹.

По общему правилу, при заключении трудового договора применяется принцип закона места осуществления трудовой деятельности (*lex loci laboris*). Стоит отметить, что в трудовых отношениях с иностранными работниками

⁴⁸ Щур-Труханович Л.В. Аутсорсинг (предоставление и использование труда работников (персонала)) по новым правилам // Кадры предприятия. 2016. N 1.

⁴⁹См. например: Постановление Правительства РФ от 8 января 1998 г. N 19 "О подписании Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан"//СПС КонсультантПлюс

⁵⁰См. например: "Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации" (Заключено в г. Душанбе 16.10.2004)// Бюллетень международных договоров. 2006. N 6. С. 39 - 45.

⁵¹ Постановление Правительства РФ от 22.08.1998 N 1003 (ред. от 18.03.2016) "Об утверждении положения о порядке допуска лиц без гражданства, лиц, имеющих двойное гражданство, а также лиц из числа иностранных граждан, реэмигрантов и эмигрантов к государственной тайне"// "Российская газета", N 170, 04.09.1998.

возможны и другие принципы⁵². Например, проблемы участия трудящихся в процессе управления организацией решаются по праву, действующем в отношении предприятия. В основном, это право страны местонахождения органов правления предприятия⁵³.

С учетом специфики деятельности в отдельных случаях законодательством может предусматриваться, что при заключении трудового договора следует представить дополнительные документы (часть 2 ст. 65 ТК РФ), к примеру, справку об условиях и характере труда по основному месту работы при приемах на работу по совместительству, если последняя связана с вредными либо опасными условиями труда (статья 283 ТК РФ).

Особое внимание заслуживает вопрос о сроках трудового договора, заключаемого с иностранцем (он является одним из остро обсуждаемых). По общему правилу законодательство не допускает произвольного заключения срочных трудовых договоров (ст. 57, 58 и 59 ТК РФ).

Согласно положениям, ст. 327.1 ТК РФ, между работником - иностранным гражданином и работодателем трудовой договор заключается на неопределенный срок, в случаях же, предусмотренных ст.59 ТК РФ, - срочный договор. При разрешении вопроса относительно того, какой договор может заключаться с иностранным работником, следует учитывать правовой статус конкретного работника. Представляется, что с гражданами, временно или постоянно проживающими в РФ, следует заключать трудовые договоры на неопределенный срок. Срочные же трудовые договоры, с указанными работниками могут заключаться лишь с учетом требований статьи 59 ТК РФ.

Такое решение должно приниматься и в отношении граждан Республики Беларусь, так как они имеют равные права с гражданами РФ в оплате труда,

⁵² Международное частное право / Под ред. Г.К. Дмитриевой. М., 2000. С. 514 – 515

⁵³ Кох Х., Магнус У., Винклер фон Моренфельс П. Международное частное право и сравнительное правоведение. М., 2001. С. 234 - 242.

режиме времени отдыха и рабочего времени, охране и условиях труда, и иных вопросах трудовых отношений⁵⁴.

Так, суд постановил, что российское законодательство, предусматривает нахождение на муниципальной службе гражданина иностранного государства - участника международного договора РФ, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе⁵⁵.

Кроме того, согласно ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе (Договор о ЕАЭС), подписанного в Астане 29 мая 2014 г., работодатели и заказчики работ (услуг) государства-члена могут привлекать к трудовой деятельности трудящихся стран-участниц без учета ограничений по защите национальных рынков труда. При том, трудящимся государств-членов не требуется получать разрешения на осуществление трудовой деятельности в стране трудоустройства⁵⁶. Таким образом, с гражданами стран-участниц ЕАЭС преимущественно заключаются трудовые договоры на неопределенный срок.

Несколько другая ситуация складывается для граждан, временно пребывающих в РФ. Вплоть до введения в действие гл. 50.1 ТК РФ с такими иностранными гражданами, как правило, заключались срочные трудовые договоры. Объяснялось это тем, что иностранцы работают на основе разрешений на работу либо патентов, а указанные документы и предполагают временный характер ведения трудовой деятельности. Представляется, что такая ситуация должна и впредь сохраняться.

Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ обязывает работодателей к направлению в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции либо его территориальный орган информацию о нарушении иностранным работником условий трудового договора, либо гражданско-правового договора

⁵⁴ Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4 "О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий"// "Российская газета", N 29, 14.02.1998; Договор между РФ и Республикой Беларусь от 25.12.1998 "О равных правах граждан"// "Собрание законодательства РФ", 22.11.1999, N 47, ст. 2625.

⁵⁵ Кассационное определение Тамбовского областного суда от 29.11.2010 N 33-3546//СПС КонсультантПлюс

⁵⁶ "Договор о Евразийском экономическом союзе"(Подписан в г. Астане 29.05.2014)(ред. от 12.02.2017)// Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.

на выполнение работ (услуг), а также о досрочном расторжении данных договоров (ст. 18).

Так, истцом предъявлено требование об отмене актов о привлечении к ответственности, предусмотренной ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ, за неуведомление соответствующего органа о расторжении трудового договора с иностранным работником, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом. Решением Верховного Суда РФ требование удовлетворено, т. к. на момент привлечения общества к ответственности истек срок давности его привлечения к административной ответственности⁵⁷.

Кроме этого, в случае аннулирования разрешения на работу либо истечения срока его действия, трудовой договор прекращается. Так, в удовлетворении иска о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда судом было отказано правомерно, так как установлено, что срок действия разрешения на работу у истца на момент его увольнения истек, в связи с чем основания для прекращения с истцом трудового договора у ответчика имелись⁵⁸.

Трудовой договор с иностранными работниками подлежит прекращению по общим основаниям. В соглашениях, заключенных РФ, специально подчеркивается, что степень гарантий прав для иностранных работников должна быть не ниже, чем предусмотренная для российских граждан.

Так, согласно Соглашению между Правительством РФ и КНР предусматривается, что в случае досрочного расторжения договора по причинам, зависящим от заказчиков, юридическое лицо государства постоянного проживания уплачивает работнику, с которым находится в трудовых отношениях, компенсацию⁵⁹.

⁵⁷ Постановление Верховного Суда РФ от 27.01.2017 N 59-АД17-1//СПС КонсультантПлюс

⁵⁸ Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13.09.2012 по делу N 33-2135/2012//СПС КонсультантПлюс

⁵⁹ "Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации" (Заключено в г. Пекине 03.11.2000)// Бюллетень международных договоров. 2001. N 7. С. 43 - 48.

Из изложенного можно сделать вывод, что прекращение трудовых отношений с иностранными гражданами осуществляется по таким же правилам, как прекращение трудовых отношений с гражданами России.

Тем не менее, наряду с общими основаниями, основаниями прекращения договора с работником-иностранцем являются: приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации; аннулирование или окончание срока действия разрешения на работу или патента, за исключением установленных случаев; аннулирование или окончание срока действия разрешения на временное проживание в РФ, за исключением установленных случаев; аннулирование или окончание срока действия вида на жительство в РФ, за исключением установленных случаев; в ряде случаев - окончание срока действия на территории РФ договора (полиса) добровольного медицинского страхования и других документов; приведение численности работников в соответствие с установленными законами ограничениями в отношении иностранных граждан; невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с ч. 2 ст. 327.4 ТК РФ; невозможность временного перевода работника в соответствии с ч. 3 ст. 327.4 ТК РФ.

В случае увольнений по основаниям, с которыми закон связывает предоставление определенных льгот и гарантий, работодатель предоставляет их иностранному работнику в таком же объеме, что и российским гражданам. В отношении граждан стран СНГ обязанность по уплате выходного пособия и других компенсаций прямо закрепляется в Соглашении от 15 апреля 1994 г.⁶⁰.

В случае, когда иностранным работником нарушаются условия трудового договора, то его разрешение на работу, по ходатайству работодателя либо

⁶⁰ Соглашение от 15.04.1994 (с изм. от 25.11.2005) "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов"// "Бюллетень международных договоров", N 2, февраль, 1997

заказчика работ (услуг) может быть аннулировано федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции либо его территориальным органом, выдавшим разрешение⁶¹.

Таким образом, мы можем заключить, что на иностранных работников распространяются общие правила заключения и расторжения трудового договора, а все особенности, в основном связаны с действием документов, подтверждающих их право пребывания на территории РФ.

2.3 Ответственность за незаконное осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами

В условиях возрастания числа мигрантов, прибывающих в Россию, особо актуальным стало исследование проблем в области административной ответственности, предусматриваемой за незаконное осуществление иностранными гражданами или лицами без гражданства трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

Относительно структуры статьи 18.10 КоАП РФ, то последние изменения вступили в законную силу с 2015 года. Федеральный закон от 29.06.2015 N 199-ФЗ⁶² внес изменения в ч.1 и ч. 4 ст. 18.10 КоАП РФ.

Нарушение ч.1 ст. 18.10 КоАП РФ влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей с административным выдворением за пределы РФ или без такового.

Так, 07.12.2015 в ходе проверочных мероприятий, выявлен гражданин Турции Айгюн Х., в нарушение Закона осуществлявший трудовую деятельность в по профессии, не указанной в разрешении на работу. Постановлением Верховного Суда РФ было удовлетворено требование о привлечении к ответственности по ч. 2 ст. 18.10 КоАП РФ, но исключено

⁶¹ Может ли работодатель аннулировать разрешение на работу, выданное работнику-иностранцу? (Консультация эксперта, 2014) //СПС КонсультантПлюс.

⁶² Федеральный закон от 29.06.2015 N 199-ФЗ "О внесении изменений в статьи 18.10 и 18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"// "Российская газета", N 145, 06.07.2015.

указание на назначение административного наказания в виде административного выдворения за пределы РФ⁶³.

Если иностранный работник получил патент на территории определенного субъекта РФ, то в целях осуществления трудовой деятельности на территории иного субъекта РФ ему следует обратиться за получением патента в уполномоченный орган субъекта РФ, на территории которого иностранный гражданин планирует осуществлять трудовую деятельность⁶⁴. При этом срок 30 дней в данном случае не учитывается. Срок действия патента, выданного в другом регионе, не может превышать срок действия первоначально выданного документа. За нарушение срока обращения за оформлением патента иностранный гражданин может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере от 10 000 до 15 000 руб. (ст. 18.20 КоАП РФ)⁶⁵.

Объективная сторона правонарушения заключена в поступлении иностранного гражданина (лица без гражданства) на работу либо заключении им договора на выполнение работ: при отсутствии надлежащего разрешения на работу или патента; при осуществлении трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание.

При этом следует отметить следующее: ст. 16 ТК РФ устанавливает, что между работником и работодателем трудовые отношения возникают не только на основе непосредственного заключения договора, но также на основе фактического допуска работника к работе в случае, когда трудовой договор не был оформлен надлежащим образом. Таким образом, работодателю следует проявлять должную осмотрительность на этапе фактического допуска работника к исполнению его трудовых обязанностей.

⁶³ Постановление Верховного Суда РФ от 27.01.2017 N 5-АД17-4//СПС КонсультантПлюс

⁶⁴ Сизов И.Ю. Патент на работу иностранного гражданина // Административное и муниципальное право. 2015. N 11. С. 1128 - 1130.

⁶⁵ Как иностранцу получить патент на работу в РФ? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

Верховный Суд РФ пояснил, что обязанность уведомлять территориальный орган в сфере миграции, о привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности в РФ возникает и в случае, когда трудовой договор с работником в письменной форме не оформлен.⁶⁶

Субъектом рассматриваемого правонарушения является иностранный гражданин или лицо без гражданства. Что касается возраста субъекта правонарушения, то по общим правилам административной ответственности подлежат лица, достигшие возраста 16 лет. Тем не менее, в ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ закреплено, что иностранный работник вправе осуществлять трудовую деятельность в случаях, если он достиг 18 лет. Законодатель, таким образом, исходит из того, что субъект должен достигнуть 18 лет, в целях получения соответствующего разрешения и осуществлять на территории России трудовую деятельность.

При рассмотрении дел об административных правонарушениях, совершенных лицами в возрасте до 18 лет, орган, должностное лицо, судья, рассматривающие дело об административном правонарушении, могут признать обязательным участие законного представителя указанного лица.

Субъективная сторона правонарушения по ст. 18.10 КоАП РФ выражается в вине в форме умысла или неосторожности. Безусловно, пересекая границы чужого государства, гражданин должен осознавать, что на территории другого государства установлены определенные правила принятия на работу иностранцев. Поэтому в большинстве случаев иностранные работники умышленно не получают разрешение на работу или патент, не изучив порядок получения или посчитав, что способны избежать административного наказания, или нуждаются в срочном трудоустройстве. Так, гражданин А. работал продавцом без разрешения на работу. В отношении него составлен протокол об

⁶⁶ Постановление Верховного Суда РФ от 14.07.2010 N 25-АД10-6//СПС КонсультантПлюс

административном правонарушении по ч. 1 ст.18.10 КоАП РФ. А. вину свою признал, а в протоколе собственноручно написал, что согласен с ним⁶⁷.

В судебной практике бывают и случаи, когда компетентные органы применяют наказание по ч. 1 ст. 18.10 КоАП РФ при отсутствии состава правонарушения.

Интересным представляется судебное дело в отношении гражданина, который прибывшего в Российскую Федерацию по деловой визе, чтобы провести консультацию сотрудников и переговоры между иностранными и российскими партнерами. В ходе проверки соблюдения миграционного законодательства в отношении этого гражданина было вынесено постановление о привлечении к ответственности по ст. 18.10 КоАП РФ с возложением штрафа в размере 5000 рублей. Иностранном гражданином подана жалоба в суд с просьбой отмены постановления о привлечении к административной ответственности согласно ст. 18.10 КоАП РФ. Рассматривая дело, суд учел следующие факты: в России иностранный гражданин пребывал по приглашению российского юридического лица с оформлением однократной деловой визы, заработной платы от российской компании не получал, трудовой договор не заключал. В административном деле не содержалось доказательств фактического приступления к работе иностранного гражданина. Суд отметил, что законодательством не предусмотрено оформление разрешения на работу для деловых поездок иностранных граждан и признал постановление о привлечении к ответственности незаконным и необоснованным, удовлетворив жалобу иностранного гражданина⁶⁸.

Что же касается административного выдворения как меры наказания, то оно предусмотрено в ч. 1 ст. 18.10 КоАП РФ и может применяться дополнительно к наложению штрафа, а также как обязательное за совершение правонарушения в городе федерального значения Москве или Санкт-

⁶⁷ Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 02.11.2015 N 15АП-16603/2015 по делу N А53-12463/2015//СПС КонсультантПлюс.

⁶⁸ Рыжкова А. Н. Административная ответственность за нарушение законодательства о трудовой миграции: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015. С. 170.

Петербурге либо в Московской или Ленинградской области, а также за повторное в течение одного года незаконное осуществление иностранным гражданином трудовой деятельности (ч. 2 и 3 ст. 18.10 КоАП РФ).

Данная мера наказания заключается в принудительном и контролируемом перемещении иностранных граждан через Государственную границу РФ за пределы Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством РФ, - в контролируемом самостоятельном выезде иностранных граждан и лиц без гражданства из России⁶⁹.

Примечание к статье 18.10 КоАП РФ гласит, что административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства в форме контролируемого самостоятельного выезда из Российской Федерации не применяется к иностранным гражданам и лицам без гражданства, привлекаемым к административной ответственности за административное правонарушение, предусмотренное частью 3 настоящей статьи. Указанное примечание введено относительно недавно и обусловлено большим числом нарушений иностранными гражданами данной статьи, а также неисполнением требований самостоятельного выезда из России.

Частью второй ст. 18.10 КоАП РФ установлено что обозначенное нарушение, совершенное в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской областях, влечет наложение штрафа в размере от пяти тысяч до семи тысяч рублей с административным выдворением за пределы РФ.

Представляется, что такие положения КоАП РФ нарушают принцип юридического равенства, закрепляемый в статьях 6, 19, 55 и 62 Конституции РФ, поскольку вводят на территории данных субъектов РФ административные штрафы в размере, повышенном в сравнении со штрафами за те же административные правонарушения в других регионах Российской Федерации.

⁶⁹ Панкова О.В. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства: вопросы правоприменения // Судья. 2015. N 11. С. 19 - 23; 2016. N 3. С. 52 - 56.

При установлении мер ответственности за административные правонарушения законодатель связан с принципами юридического равенства и справедливости, как и вытекающими из статей 17, 19 и 55 Конституции Российской Федерации критериями ограничений прав и свобод, соблюдением которых допускается дифференциация, приводящая к различиям в правах и обязанностях субъектов права, лишь в том случае, если она объективно оправдана и преследует конституционно значимые цели, а правовые средства, используемые для достижения этих целей, им соразмерны⁷⁰.

По существу, в системе действующего правового регулирования не исключается - дифференцированное закрепление как оснований административной ответственности, так и размеров административных санкций применительно к одним и тем же составам административных правонарушений в различных субъектах Российской Федерации⁷¹.

Безусловно, подобные изменения связаны, прежде всего, с огромным притоком иностранных граждан в указанные города с повышенным уровнем заработной платы в сравнении с другими субъектами РФ, со спросом на дешевую рабочую силу у работодателей, заказчиков работ или услуг (часто граждане РФ не устраиваются на работу, которая связана с услугами жилищно-коммунального обслуживания, строительством и т.д.). При том другие субъекты РФ в рамках реализации права законодательной инициативы, предоставленного им ст. 104 Конституции Российской Федерации, не лишены возможности обратиться к Федеральному Собранию с предложением рассмотреть вопрос об установлении повышенной административной ответственности в области нарушения законодательства о трудовой миграции, если этого требует специфика миграционной обстановки в субъекте.

Однако, с учетом того, что к ведению субъектов РФ в области законодательства об административных правонарушениях отнесено установление законами субъектов РФ об административных правонарушениях

⁷⁰ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 17 января 2013 года N 1-П //СПС КонсультантПлюс.

⁷¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 22.04.2014 N 13-П//СПС КонсультантПлюс.

ответственности за нарушение законов и других нормативно-правовых актов субъектов РФ, нормативных правовых актов органов МСУ (пп. 1 части 1 ст. 1.3.1 КоАП РФ), установление штрафов для отдельных субъектов на федеральном уровне становится спорной.

Представляется правильным устанавливать административную ответственность по вопросам, не отнесенным КоАП РФ к ведению РФ, в правовых актах субъектов РФ. Установление же повышенных штрафов за административные правонарушения на территории субъекта РФ в федеральном законе, по нашему мнению, нарушает принцип юридического равенства, поскольку вводит на территории таких субъектов РФ административные штрафы повышенного размера по сравнению со штрафами за аналогичные административные правонарушения, совершаемые в других субъектах.

Таким образом, проведенный анализ норм статьи 18.10 КоАП РФ дает основания полагать, что она не соответствует правилам разграничения компетенции между РФ и субъектами РФ. Данные штрафы, а также возможность административного выдворения, должны быть исключены из федерального законодательства, и установлены законодательством субъектов РФ.

Заключение

В настоящий период миграционное право целесообразно признать в качестве одной из более динамично развивающихся правовых отраслей. Законодательство, регулирующее трудовую деятельность иностранных граждан и применяемые правовые инструменты претерпевали изменения в течение всего времени существования новой России. Сложный состав иностранцев (помимо иных факторов) вынудил законодателя проводить регламентацию труда определенных их категорий. Такое направление - дифференцированное нормативное регулирование - стоит признать приоритетным и перспективным в дальнейшем развитии законодательства, поскольку потребность отечественной экономики в работниках, в т. ч. иностранных, самых разных квалификаций и профессий, обладающих различными специфическими чертами, в ближайшем будущем не снизится.

Наиболее эффективным способом дифференцированного нормативного регулирования необходимо признать внедрение правовых режимов в сфере труда иностранных граждан. При этом стоит обратить внимание, собственно, на что, нацелен порядок, устанавливаемый конкретным режимом.

Основной целью такого режима использования и привлечения труда иностранцев в целом является рациональное для национальной экономики заполнение вакантных должностей и рабочих мест. Однако достижение данной цели, а, соответственно, и реализация режима, на практике воплощаются посредством принятия правовых норм, которые бы учитывали специфику субъектов правоотношений и их групп, а равно посредством соблюдения установленных норм и прохождения иностранными работниками ряда регламентированных правовых процедур.

Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ в ТК РФ была включена отдельная глава 50.1 "Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства", в которой предусмотрены специальные нормы по отношению к работникам,

являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства. При том в РФ, в отличие некоторых других стран-членов ЕАЭС (Беларуси, Кыргызстана и Казахстана), не предусмотрено специального закона, касающегося трудовой миграции, действует лишь базовый закон, содержащий комплексное регулирование отношений, связанных с работой и пребыванием иностранных граждан на территории России (Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ).

Говоря об условиях участия иностранных граждан в трудовых отношениях на территории Российской Федерации следует обратить внимание и на запреты, которые связаны с отсутствием у лица российского гражданства. Заказчик работ (услуг) и работодатель имеют право на привлечение и использование иностранных сотрудников при наличии соответствующего разрешения, а иностранный гражданин, по общему правилу, может осуществлять трудовую деятельность, если он уже достиг восемнадцатилетнего возраста, при наличии патента или разрешения на работу.

На иностранных граждан распространяются общие правила заключения и расторжения трудового договора, а все особенности, в основном связаны с действием документов, подтверждающих их право пребывания на территории РФ.

В условиях возрастания числа мигрантов, прибывающих в Россию, особо актуальным стало исследование проблем в области административной ответственности, предусматриваемой за совершение административных правонарушений в сфере законодательства о трудовой миграции, непосредственно - с незаконным осуществлением иностранными гражданами или лицами без гражданства трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

Проведенный анализ норм статьи 18.10 КоАП РФ дает основания полагать, что она не соответствует правилам разграничения компетенции между РФ и субъектами РФ. Повышенные штрафы, а также возможность административного выдворения, должны быть исключены из федерального

законодательства, и установлены законодательством субъектов РФ. Установление повышенных штрафов за административные правонарушения на территории субъекта РФ в федеральном законе, по нашему мнению, нарушает принцип юридического равенства.

Полагаем, что в ближайшее время можно ожидать совершенствования мер привлечения трудовых мигрантов, отражающих специфику субъектов и согласующихся с интересами общества и государства, к числу которых можно отнести:

- становление эффективного механизма оценки потребностей в иностранной рабочей силе, учитывая перспективы развития национального рынка труда и экономики;

- совершенствование системы квотирования и прочих инструментов регулирования привлекаемых иностранных кадров;

- разработка дифференцированных программ долгосрочной и краткосрочной трудовой миграции, которые будут предусматривать использование разнообразных механизмов отбора, условий пребывания, въезда и ведения трудовой деятельности, в т. ч.: привлечения в РФ высококвалифицированных специалистов, квалифицированных работников по профессиям, востребованным и дефицитным на отечественном рынке труда; организованного притока иностранных работников; сезонной миграции работников, каникулярной трудовой миграции студентов-иностранцев граждан;

- развитие инфраструктуры в области трудовой миграции на основе сотрудничества частных, государственных и некоммерческих организаций;

- создание механизма стимулирования работников-иностранцев, востребованных на отечественном рынке труда, к заключению долгосрочных трудовых договоров, получению статуса постоянно проживающих на территории РФ;

- упрощение правил пребывания и въезда на территорию РФ иностранных граждан, которые прибывают с деловыми целями;

- упрощение въезда, снятие ограничений при обучении и осуществлении трудовой деятельности членами семей иностранных граждан, заключивших длительные трудовые договоры;
- создание механизмов привлечения иностранных граждан на рабочие места, которые российскими работниками заместить невозможно;
- совершенствование механизма ведения трудовой деятельности на основе патентов;
- упрощение порядка выезда, въезда и пребывания на территории России иностранных граждан, принимающих участие в предпринимательской и инвестиционной деятельности;
- упрощение въезда, выезда, пребывания на территории РФ иностранных граждан, которые являются работниками аккредитованных на территории России представительств иностранных юридических лиц, которые зарегистрированы в Российской Федерации в установленном законодательством РФ порядке;
- совершенствование системы выдачи разрешительных документов в целях ведения трудовой деятельности.

Список используемой литературы

1. Нормативные правовые акты

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // "Собрание законодательства РФ", 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
2. "Договор о Евразийском экономическом союзе" (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 08.05.2015) // СПС КонсультантПлюс
3. Соглашение от 15.04.1994 (с изм. от 25.11.2005) "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов" // "Бюллетень международных договоров", N 2, февраль, 1997
4. Рекомендация N 86 Международной организации труда "О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)"// Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 982 - 999.
5. "Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации" (Заключено в г. Душанбе 16.10.2004) // Бюллетень международных договоров. 2006. N 6. С. 39 - 45.
6. "Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации" (Заключено в г. Пекине 03.11.2000) // Бюллетень международных договоров. 2001. N 7. С. 43 - 48.
7. Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4 "О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и

предоставление других социально-трудовых гарантий"// "Российская газета", N 29, 14.02.1998; Договор между РФ и Республикой Беларусь от 25.12.1998 "О равных правах граждан"// "Собрание законодательства РФ", 22.11.1999, N 47, ст. 2625.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 12.11.2012) // Российская газета. N 256. 2001; Парламентская газета. N 2 - 5. 2002; Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

9. Федеральный закон от 01.12.2014 N 409-ФЗ "О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 13 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" изменений, связанных с особенностями регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства"// "Российская газета", N 278, 05.12.2014.

10. Федеральный закон от 31.05.2002 N 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации" (в ред. от 31.05.2002) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 22. Ст. 2031; Парламентская газета. N 104. 2002; Российская газета. N 100. 2002.

11. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 07.03.2017) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"// "Российская газета", N 140, 31.07.2002.

12. Федеральный закон от 29.12.2014 N 473-ФЗ (ред. от 03.07.2016)// "Российская газета", N 299, 31.12.2014.

13. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 03.04.2017)"О системе государственной службы Российской Федерации"// "Российская газета", N 104, 31.05.2003.

14. Федеральный закон от 29.06.2015 N 160-ФЗ "О международном медицинском кластере и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"// "Российская газета", N 144, 03.07.2015.

15. Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 19.12.2016) "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"// "Российская газета", N 247, 20.12.2001.
16. Федеральный закон от 18.07.2006 N 109-ФЗ (ред. от 28.11.2015) "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации"// "Российская газета", N 156, 20.07.2006.
17. Федеральный закон от 21.07.1997 N 118-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О судебных приставах"// "Российская газета", N 149, 05.08.1997.
18. Федеральный закон от 29.06.2015 N 199-ФЗ "О внесении изменений в статьи 18.10 и 18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"// "Российская газета", N 145, 06.07.2015.
19. Закон РФ от 26.06.1992 N 3132-1 (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) "О статусе судей в Российской Федерации"// "Российская газета", N 170, 29.07.1992.
20. Указ Президента РФ от 28.11.2015 N 583 (ред. от 30.06.2016) "О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики"// "Собрание законодательства РФ", 30.11.2015, N 48 (часть II), ст. 6820.
21. Указ Президента РФ от 05.04.2016 N 156 (ред. от 21.12.2016) "О совершенствовании государственного управления в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и в сфере миграции"// "Собрание законодательства РФ", 11.04.2016, N 15, ст. 2071.
22. Постановление Правительства РФ от 30.11.2015 N 1296 (ред. от 09.03.2017) "О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 ноября 2015 г. N 583 "О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных"

экономических мер в отношении Турецкой Республики"// "Российская газета", N 273, 03.12.2015.

23. Постановление Правительства РФ от 11.10.2002 N 755 (ред. от 04.02.2011) "Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу"// "Российская газета", N 196, 16.10.2002.

24. Постановление Правительства РФ от 22.08.1998 N 1003 (ред. от 18.03.2016) // "Российская газета", N 170, 04.09.1998.

25. Постановление Правительства РФ от 29.12.2015 N 1458 (ред. от 21.12.2016) "О перечнях работодателей, заказчиков работ (услуг), на которых не распространяется запрет на привлечение с 1 января 2016 г. для осуществления трудовой деятельности, выполнения работ (оказания услуг) работников из числа граждан Турецкой Республики, не состоящих в трудовых и (или) гражданско-правовых отношениях с указанными работодателями, заказчиками работ (услуг) по состоянию на 31 декабря 2015 г."// "Собрание законодательства РФ", 11.01.2016, N 2 (часть I), ст. 334.

а. Постановление Правительства РФ от 8 января 1998 г. N 19 "О подписании Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан"// "Собрание законодательства РФ", 19.01.1998, N 3, ст.364.

26. Приказ ФМС России от 28.06.2010 N 147 (ред. от 12.03.2015) "О формах и порядке уведомления Федеральной миграционной службы об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации"// "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 34, 23.08.2010.

27. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ) // СПС "КонсультантПлюс".

28. Письмо Роструда от 15.06.2005 N 908-6-1// "Нормативные акты для бухгалтера", 2005, N 14

29. Закон Республики Беларусь "О внешней трудовой миграции" от 30 декабря 2010 г. N 225-3 URL: http://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_vneshnej_trudovoj_migratsii.htm

30. Закон Кыргызской Республики от 13 января 2006 г. N 4 "О внешней трудовой миграции" URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1792/40?cl=ru-ru>

31. Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 г. N 477-IV "О миграции населения" URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31038298#pos=1;-307

2. Специальная литература

32. Беликова К.М., Дворникова О.А., Егорова Н.Е. Ярмарка инновационных идей на школе-практикуме молодых ученых-юристов // Журнал российского права. 2009. N 7. СПС "КонсультантПлюс".

33. Беспалова С. Работодатель не обязан проверять подлинность патента // ЭЖ-Юрист. 2017. N 4.

34. Васькович Д.С. Иммиграционная политика Российской Федерации - динамика изменений: Автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 2009.

35. Головина С.Ю. Модернизация основных институтов трудового права в свете построения постиндустриального общества // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: Сб. науч. трудов по итогам III Межд. науч.-практ. конф., 23 - 24 октября 2015 г. / Редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. Минск: Межд. ун-т "МИТСО", 2015.

36. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: Монография. М.: Проспект, 2015. С. 108 - 120

37. Дьяченко Е. Договор о ЕАЭС и национальное законодательство государств - членов Союза: сравнительный анализ норм // Конкуренция и право. 2016. N 3. С. 28 - 33.

38. Жеребцов А.Н., Облезова А.О., Семенова А.В., Ситкова О.Ю., Степанов А.В., Очеретько Е.А., Шапиро И.В., Артемьев Е.В., Богатырева Н.В., Тишин

Р.В. Комментарий к Федеральному закону от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. 2016.

39. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. "Стратегия-2020: Новая модель роста - новая социальная политика". С. 226. URL: <http://www.intelros.ru/pdf/strategiy2020-2012-litog.pdf>

40. Как иностранцу получить патент на работу в РФ? // Азбука права: электрон. журн. 2017.

41. Кох Х., Магнус У., Винклер фон Моренфельс П. Международное частное право и сравнительное правоведение. М., 2001. С. 234 - 242.

42. Крысанов А.В. Особенности привлечения иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего социально-экономического развития // Миграционное право. 2016. N 1. С. 22 - 25.

43. Малышев Е. А. Некоторые аспекты гармонизации законодательства государств - членов ЕврАзЭС в сфере регулирования внешней трудовой миграции // Управленческое консультирование № 6 (66) / 2014

44. Миграция и развитие / Г.И. Глущенко, В.А. Пономарев. М., 2009.

45. Международное частное право / Под ред. Г.К. Дмитриевой. М., 2000.

46. Может ли работодатель аннулировать разрешение на работу, выданное работнику-иностранцу? (Консультация эксперта, 2014) // СПС КонсультантПлюс.

47. Мукомель В.И., Григорьева К.С. Новации в российском миграционном законодательстве в контексте правоприменения // Миграционное право. 2016. N 2. С. 3 - 10; N 3. С. 3 - 9.

48. Панкова О.В. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства: вопросы правоприменения // Судья. 2015. N 11. С. 19 - 23; 2016. N 3. С. 52 - 56.

49. Путеводитель по кадровым вопросам. Иностранцы работники//СПС КонсультантПлюс
50. 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.
51. Розенфельд В.Г. Экономическая безопасность РФ: Правовое регулирование и административно-правовые режимы ее обеспечения // Государство и право современной России. Воронеж, 1999. N 10. С. 167 - 197.
52. Рыжкова А. Н. Административная ответственность за нарушение законодательства о трудовой миграции: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015.
53. Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-февраль 2017 года URL: https://xn--b1aew.xn--p1ai/upload/site1/document_news/009/677/570/Dlya_sayta_1702_PDF.pdf
54. Сизов И.Ю. Патент на работу иностранного гражданина // Административное и муниципальное право. 2015. N 11. С. 1128 - 1130.
55. Скачкова Г.С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 2. С. 13 - 16. СПС "КонсультантПлюс".
56. Федотова А. Украинец или белорус? // ЭЖ-Юрист. 2016. N 41. С. 16.
57. Чхутиашвили Л.В. Проблемы трудовой миграции в современной России // Миграционное право. 2015. N 2. С. 36 - 39.
58. Щур-Труханович Л.В. Аутсорсинг (предоставление и использование труда работников (персонала)) по новым правилам // Кадры предприятия. 2016. N 1.
59. Юрков А.Л. К вопросу о целях осуществления иммиграционного контроля // Журнал российского права. 2007. N 5. СПС "Гарант".

3. Материалы юридической практики

60. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 17 января 2013 года N 1-П //СПС КонсультантПлюс.

61. Постановление Конституционного Суда РФ от 22.04.2014 N 13-П//СПС КонсультантПлюс.
62. Постановление Верховного Суда РФ от 27.01.2017 N 5-АД17-4//СПС КонсультантПлюс
63. Постановление Верховного Суда РФ от 27.01.2017 N 59-АД17-1//СПС КонсультантПлюс
64. Постановление Верховного Суда РФ от 14.07.2010 N 25-АД10-6//СПС КонсультантПлюс
65. Кассационное определение Тамбовского областного суда от 29.11.2010 N 33-3546//СПС КонсультантПлюс
66. Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 02.11.2015 N 15АП-16603/2015 по делу N А53-12463/2015//СПС КонсультантПлюс.
67. Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13.09.2012 по делу N 33-2135/2012//СПС КонсультантПлюс