

Скворцова Татьяна Вячеславовна
старший преподаватель кафедры
трудового и предпринимательского права
Юридический институт НИУ «БелГУ»
(Россия)

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИИ

На сегодняшний день трудовые отношения между работником-иностранцем и российским работодателем регулируются трудовым и миграционным законодательством. И самые большие риски в этих отношениях предусмотрены именно миграционным законодательством. Например, размер штрафных санкций за нарушение миграционного законодательства составляет до одного миллиона рублей за каждого работника-иностранца. В связи с этим, привлекая к трудовой деятельности работника-иностранца, работодатель должен учитывать все нюансы работы с ним.

Первым делом, при приеме на работу иностранца необходимо определить его статус. Согласно Федерального Закона от 25.07.2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» на территории Российской Федерации могут трудиться временно пребывающие, временно проживающие, постоянно проживающие иностранные граждане, также иностранец может быть высококвалифицированным специалистом¹. Поэтому, в зависимости от статуса иностранца определяются какие разрешительные документы требуются для работодателя и для самого иностранного работника, а также ограничения по трудоустройству.

Иностранный работник временно пребывающий в Российской Федерации в безвизовом порядке должен иметь патент и работать только на территории того субъекта, в котором выдан патент. Работник может работать по должности указанной в патенте. Если работник временно пребывающий в России на основании визы при трудоустройстве должен предъявить разрешение на работу, а работодатель должен иметь разрешение на привлечение иностранного работника. Что касается высококвалифицированных специалистов, то им тоже требуется разрешение на работу, и они на основании этого разрешения могут работать в одном или

¹ Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115 «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

нескольких субъектах РФ, а также разрешение может действовать на всей территории РФ. Однако, данный работник не может привлекаться для занятия проповеднической, иной религиозной деятельностью и ограничено привлечение его к труду в сфере торговли.

Заключая трудовой договор, иностранный гражданин должен предъявить работодателю: разрешительные документы в зависимости от статуса; договор добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ; другие документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ.

Трудовой договор с иностранцем имеет свои особенности, и одна из них в том, что договор заключается на определенный срок, на срок действия разрешительных документов.

При трудоустройстве иностранного гражданина работодатель должен уведомить территориальный орган Главного управления по вопросам миграции МВД России, на территории которого трудится работник². Срок уведомления составляет три рабочих дня с даты заключения или прекращения трудового договора, причем уведомлять необходимо даже в случаях приема и увольнения иностранцев, которым не требуются разрешительные документы. Кроме того, работодатель должен уведомить территориальный орган Главного управления по вопросам миграции МВД России о прибытии (убытии) в место пребывания не позднее семи дней со дня приезда (отъезда) иностранного работника.

Как было отмечено выше, самые большие риски работодатель несет в связи с трудовой деятельностью иностранных граждан, поэтому ему необходимо строго соблюдать требования трудового и миграционного законодательства.

Обзор судебной практики показывает нам, что нарушений со стороны работодателей по вопросам привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан хватает в избытке. Наиболее часто встречающиеся - это привлечение к ответственности по ч. 3 ст. 18.15 Кодекса РФ об административных правонарушениях – неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с

² Кравченко Е. Особенности оформления на работу иностранных граждан // Трудовое право. 2017. № 3. 2017.

даты заключения, прекращения (расторжения) договора, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом³.

Бывают случаи, когда работодатель принимает на работу иностранца, который во время трудовой деятельности приобретает российское гражданство, то есть утрачивает статус иностранного гражданина. В данном случае при расторжении с ним трудового договора не требуется уведомлять уполномоченный территориальный орган, осуществляющий государственный контроль в сфере миграции.

Кроме того, работодатель может быть привлечен к административной ответственности за то, что принял на работу иностранца, который при трудоустройстве представил работодателю разрешение на работу, выданное органами миграционного контроля. Однако проверка выявила, что реквизиты данного разрешения не имеются в базе данных административного органа, в связи с чем есть основания подозревать документ поддельным, а также квалифицировать допуск к работе незаконным⁴. Более того на работодателе лежит неосторожная форма вины в том, что он мог проверить подлинность разрешения на работу.

Правительство России определило допустимую долю иностранных работников в сфере пассажирского транспорта, снизив её с 40 % до 30 %, в сфере грузового транспорта с 35 % до 30 %, а для сферы выращивания овощей установлена доля в 50 %, так как имеется необходимость в привлечении временных работников во время сбора урожая.

В начале 2018 года вступил в силу Приказ МВД России № 9 «Об утверждении Порядка принятия решения о запрете работодателю или заказчику работ (услуг) в течение двух лет привлекать иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов и формы указанного решения». Данный приказ регламентирует процедуру принятия решения о запрете привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов для сотрудников МВД РФ⁵.

Приказ содержит перечень оснований для запрета привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов. Например, работодатель получит запрет на привлечение иностранных

³ Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. 03.04.2018 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 1.

⁴ Постановление ФАС Московского округа от 23.12.2010 по делу № А40-59973/10-106-34 [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс: Судебная практика.

⁵ Приказ МВД РФ от 10.01.2018 № 9 «Об утверждении Порядка принятия решения о запрете работодателю или заказчику работ (услуг) в течении двух лет привлекать иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности в РФ в качестве высококвалифицированных специалистов и формы указанного решения» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://migrantmedia.ru/migracionnoe-zakonodatelstvo-rf>.

высококвалифицированных специалистов в течение 2 лет, если он предоставил поддельные или подложные документы для оформления приглашения или разрешения на работу высококвалифицированного специалиста или, например, не соблюдает обязательства перед иностранным высококвалифицированным специалистом.

В виду того, что приезжих становится все больше власти Российской Федерации делают все возможное, чтобы их легче было контролировать. Так, например, международная ассоциация по правовому содействию трудовым мигрантам предлагает создание в РФ единого органа исполнительной власти, регулирующего вопросы трудовой миграции, а также внедрение инновационных подходов к организации процессов въезда, пребывания и осуществления трудовой деятельности иностранных граждан в России. Для этого необходимо создать электронную систему межведомственной связи. Что касается работодателей, то так как в России много правовых ресурсов, устанавливающих ограничения на осуществление трудовой деятельности иностранных граждан им следует своевременно отслеживать нормативные акты, чтобы не нарушать закон и не привлекаться к административной ответственности.