

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУВО «АмГУ»)**

Факультет Юридический  
Кафедра Гражданского права  
Направление подготовки 030900.62 – Юриспруденция

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Правовое регулирование труда иностранных граждан

Исполнитель

студент группы 221-об1 \_\_\_\_\_ Е.А.Приймак

(подпись, дата)

Руководитель

к.ю.н. \_\_\_\_\_ П.Г. Алексеенко

(подпись, дата)

Нормоконтроль

\_\_\_\_\_ П.Г. Алексеенко

(подпись, дата)

Благовещенск 2016

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 49 страниц, 20 источников, 1 приложение

Зарубежный Уроженец, Систематизация Зарубежных Людей В РФ, ПАТЕНТ, Зарубежный Господин, ТРУДЯЩИЙСЯ-МИГРАНТ, Особая ТРУДОВАЯ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТЬ, ТРУДОВОЙ Контракт При участии Зарубежных Людей, Оборона ТРУДОВЫХ ПРАВ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ.

Объектом исследования бакалаврской работы числятся общественные дела в области правового регулирования прав и обязательств зарубежных людей, работающих на местности РФ.

Предметом исследования дипломной работы говорят исследование правового статуса зарубежных работников в РФ.

Главной целью работы считается установление законного статуса иностранного работника.

В согласовании с установленной целью в работе решались последующие задачи, обусловившие текстуру службы:

- дать определение понятию категории иностранных граждан в РФ с указанием их классификации;
- указать особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ;
- охарактеризовать основные правовые акты, регулирующие деятельность иностранных работников.
- охарактеризовать особенности трудового договора с участием иностранных граждан.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Общие положения правового регулирования труда иностранных работников в РФ	7
1.1 Понятие иностранных граждан и их классификация в РФ	7
1.2 Процедура оформления иностранных работников	10
1.3 Правовое регулирование деятельности труда иностранных работников	15
2. Правовой статус иностранных работников	23
2.1. Особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ	23
2.2. Специальная трудовая правосубъектность иностранных работников	27
3. Особенности заключения трудового договора с участием иностранных граждан	31
Заключение	41
Библиографический список	43
Приложение А Судебное решение Губкинского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа	45

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы бакалаврской работы обусловлена тем, что в настоящее время на территории РФ, в частности на территории Амурской области пребывает большое количество лиц, обладающих гражданством иностранного государства, или гражданством бывших союзных республик, а правовая база правового положения иностранных работников в РФ основательно не доработанной, поэтому данная тема работы является актуальной на сегодняшний день.

Теоретическая основа исследования. Общая характеристика правового статуса иностранных граждан в трудовых отношениях, комментарий российского законодательства, регулирующего вопросы привлечения иностранной рабочей силы содержится в работах В.В. Глазырина «Труд иностранцев в России»<sup>1</sup> и О.В. Абрамовой «Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации».<sup>2</sup>

В собственной работе «Устройство на работу зарубежных людей в РФ» Феоктистовым И.А. были тронуты вопросы приема и увольнения иностранных сотрудников, получения разрешения на работу, также в которых сферах иноземцам работать невозможно, либо где установлены явные квоты. Животрепещущие трудности озаряет в собственной работе «Труд иноземцев в РФ: правовое регулировка» Скачкова Г.С., где дается черта законодательства РФ о статусе иноземцев, работающих в РФ; раскрываются международные трудовые эталоны регулировки труда иностранцев; ориентируются базы правового положения иноземцев, работающих в РФ. Центральное место в работе отводится порядку вербования и использования в РФ зарубежной рабочей силы, регистрации и учету иностранцев, дел.

---

<sup>1</sup> Глазырин В.В. Правовое положение иностранных граждан в трудовых отношениях в России. - М. 1997. С. 6.

<sup>2</sup> Абрамова О.В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации. // «Трудовое право». - №2. - 1997. С. 6.

Кроме того ряд вопросов, связанных с правовым и социально-экономическим статусом иностранцев в нашей стране, был предметом исследования ряда российских научных работников, в их числе стоит отметить труды этих изыскателей, как Аметистов Э.М., Наумова Л.Р., Рожников Л.В., Лазарев Л.В., Марышева Н.И., Пантелеева И.В. и иных.

В трудовые отношения с иностранным гражданином непосредственно вступает работодатель будь он то физическим лицом или юридическим, он также попадает под вопросы данного регулирования, а это не менее значимая проблема на сегодняшний день.

# 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РФ

## **1.1 Понятие иностранных граждан и их классификация в РФ, трудящийся- мигрант и иностранный работник**

Внешняя трудовая миграция на сегодняшний день является довольно распространенным явлением как в России, так и в мире в целом. Россия входит в пятёрку стран с наибольшим числом иностранных работников наряду с США, Саудовской Аравией, Германией и Объединенными Арабскими Эмиратами. В России по официальным данным на 2015 год, проживает 11,9 млн. иностранных работников, по этим показателям она занимает третье место в мире (ТАСС: Общество-МОМ:).

Следуя цели данной работы, необходимо дать определение понятий «иностраный гражданин», «иностраный работник» и «трудящийся-мигрант».

Закон РФ «О гражданстве РФ», аналогично как и ФЗ « О правовом положении иностранных граждан в РФ» под иностранным гражданином осознает лицо, обладающее гражданством иностранного государства не имеющее гражданства России, а под лицом без гражданства – лицо, не принадлежащее к гражданству РФ не имеющее подтверждения принадлежности к гражданству иного государства.

Выделяют три категории иностранных граждан:

- временно пребывающие в Российской Федерации иностранные граждане. Срок временного пребывания иностранных граждан в РФ определяется сроком действия выданной ему визы, но не более 90 суток.

-лица прибывшие в страну на основании визы ил в порядке, не требующем получения визы, и не имеющие вида на жительство или разрешения на временное проживание:

-временно проживающие в Российской Федерации иностранные граждане- лица, получившие разрешение на временное проживание. Разрешение на временное проживание может быть выдано иностранному гражданину в пределах квоты, утвержденной Правительством РФ, сроком на три года<sup>3</sup>.

-постоянно проживающие в Российской Федерации иностранные граждане - лица, получившие вид на жительство. В их статусе имеются определенные различия.

Сообразно конвенции ООН « О обороне прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей», термин « трудящийся мигрант» значит личико, которое станет заниматься, занимается либо занималось оплачиваемой работой в государстве, уроженцем которого он либо она не считается.

Рекомендация МОТ № 86 « О трудящихся-мигрантах»; трудящийся-мигрант, личико которое имея цель найма на работу мигрирует из одной державы в иную по другому, нежели за собственный свой счет: он применяется ко всякому лицу, легитимно допущенному в виде трудящегося-мигранта.

От понятия « трудящийся-мигрант» идет различать понятие «иностран- ный сотрудник», которое не распространяется на зарубежных людей на время либо повсеуременно живущих в РФ.

Зарубежный господин быть может нанят в РФ только при наличии у него документа, дающего право постоянного или временного проживания в РФ.

## **1.2 Процедура оформления трудовых иностранных работников**

Последний год почти все организации из соображений экономии часто предпочитают брать на работу иностранцев. Уроженцы из Центральной Азии считаются одними из самых неприхотливых тружеников, нередко в том числе и профессионалами в конкретной сфере, а заплатить подобному тружени-

---

<sup>3</sup> ФЗ о правовом положении иностранных граждан.

ку можно гораздо меньше, нежели жителю России. Казалось бы, все было отлично, пока законодатели ни приняли несколько изменений в законах, касающихся миграции, которые на протяжении последних 5 лет значительно ужесточили правила приема на работу и ужесточили наказания за правонарушения в сфере миграции.

Дабы оформить трудовые дела с зарубежным гражданином, необходимо принимающей стороне поставить его на миграционный учет. Иными словами передать в миграционную службу информацию о прибытии к принимающей стороне иностранных лиц в целях их учета. Исключением считаются случаи, установленные Федеральным законом «О миграционном учете зарубежных людей и лиц в отсутствии гражданства в РФ», в каких ставить на учет мигрантов не надо. К примеру, коль скоро у иностранца есть собственность в РФ.

Чтоб поставить зарубежных людей на миграционный учет, необходимо навести в филиал ФМС особое извещение по форме, утвержденной Прибавлением N 2 к Указу ФМС РФ от 23.09.2010 N 287, в течение семи рабочих дней.

Неуведомление территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на воплощение функций по контролю и надзору в области передвижения, органа исправной власти, ведающего во-просами занятости народонаселения в соответственном субъекте Русской Федерации, либо налогового органа о вербовании к трудовой работы в РФ зарубежного уроженца либо личика в отсутствии гражданства, в случае если это извещение потребуется согласно с федеральным законом, тянет наложение штрафа.

восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток<sup>4</sup>.

В подтверждении данному положению следует привести пример из судебной практики:

Постановлением Кинешемского районного суда Ивановской области от 06 июня 2016 года по делу об административном правонарушении № 5-280/2016 Кудрин М.И. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.3 ст. 18.15 КоАП и ему назначено наказание в виде административного приостановления деятельности, а именно приостановления предпринимательской деятельности на срок до 14 суток.

В судебном заседании установлено, собственно Кудрин М.М., являясь индивидуальным бизнесменом, во время времени с ДД.ММ.ГГГГ в помещении, где производит изготовление еды – шаурмы, в адрес: <адрес>, разрешил вербование к трудовой работы в России зарубежного господина, а конкретно уроженца Азербайджана ФИО1., при неимении у данного зарубежного уроженца разрешения на работу и патента.

Броско, собственно трибунал изучил ч.1 статьи 18.15 КоАП РФ, в которой учтена административная обязанность за вербование к трудовой работы в России зарубежного господина либо личика в отсутствии гражданства при неимении у данных зарубежного господина либо личика в отсутствии гражданства разрешения на работу или патента, ежели эти разрешение или патент потребуются согласно с федеральным законом. Ч. 4 ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работни-

---

<sup>4</sup> КоАП.

ков, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента. Часть 1 ст. 13.3 того же закона установлено, что работодатели или заказчики работ (услуг), являющиеся юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями либо частными нотариусами, адвокатами, учредившими адвокатский кабинет, или иными лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, имеют право привлекать к трудовой деятельности законно находящихся на территории Российской Федерации иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и достигших возраста восемнадцати лет, при наличии у каждого такого иностранного гражданина патента, выданного в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Свидетельство о государственной регистрации Кудрина М.М. в качестве индивидуального предпринимателя ;

акт проведения проверки соблюдения законодательства в сфере миграции и трудового законодательства от ДД.ММ.ГГГГ по адресу: <адрес> ;

справку инспектора отдела УФМС России по Ивановской области в Кинешемском муниципальном районе ФИО2 о том, что в ходе проведения проверки документов ДД.ММ.ГГГГ у гражданина республики Азербайджан ФИО1 оглы, работающего поваром в торговом месте «Шаурма» у ИП Кудрина М.М., установлено, что ФИО1 оглы осуществлял трудовую деятельность незаконно, патента на работу или разрешения на работу на территории Ивановской области у него не было ;

распоряжение от ДД.ММ.ГГГГ о вербовании ФИО1 оглы к административной ответственности по ч. 1 ст. 18.10 КоАП РФ с назначением административного санкции повторяющий вид штрафа в объеме 2000 руб. (л.д. 10-11);

разъяснения уроженца Республики Азербайджан ФИО1 оглы про то, собственно ДД.ММ.ГГГГ он приехал на местность России с част-ной целью, встал на миграционный учет в городке Кинешма Ивановской об-ласти. Он оформил патент на работу, срок деяния которого завершился 01 октября 2014 года

» по адресу: <адрес>, у ИП Кудрина М.М., без оформления трудового договора (л.д. 12-13);

объяснениям ФИО3 о том, что она работает у ИП «ФИО1» в должности продавца без заключения трудового договора (л.д. 14);

объяснениями ФИО1 о том, что в период с ДД.ММ.ГГГГ он без оформления трудовых отношений (без заключения трудовых договоров), без оформления приказов о приеме на работу, допустил к исполнению обязанностей продавца ФИО3 и повара ФИО1 в помещении по адресу: <адрес>; ежедневно выплачивал заработную плату в размере 700 рублей каждому

На основании изложенного суд нашел в действиях Кудрина М.М., полный состав правонарушения, позволяющего привлечь его к административной ответственности за данное правонарушение.

Но для отдельных людей установлены особые сроки уведомления для постановки на миграционный учет. К примеру, людей Республик Армения, Беларусь, Киргизия и Казахстан наниматель имеет возможность поставить на учет на протяжении 30 суток со денька заезда в РФ (п. 6 ст. 97 Контракта о Евразийском финансовом союзе от 29.05.2014). А людей Таджикистана - опосля истечения 15 дней с даты заезда (ст. 1 Соглашения меж РФ и Республикой Таджикистан, ратифицированного Федеральным законом от 28.12.2007 г.

Навести извещение о постановке на учет в миграционную службу мож-нож индивидуально либо через функциональный центр. Или отправить его

почтовым отправлением (п. 22 Верховодил, подтвержденных Распоряжением Правительства РФ от 15.01.2007 N 9).

На местности РФ верховодила, установленные трудовым законодательством и прочими актами, содержащими общепризнанных мерок трудового права, распространяются на трудовые дела с работниками - зарубежными горожанами, коль скоро другое не предвидено Трудовым кодексом РФ, федеральными

### **1.3. Правовое регулирование деятельности труда иностранных работников**

В области миграции в текущее время присутствует широкий круг нормативно-правовых актов, имеющих разную юридическую силу, характеризующих характер правоотношений между государством работодателем и иностранным гражданином. Затрудняет восприятие части положений, которые имеют прямое отношение к миграционным процессам тот прецедент, что данные положения зафиксированы в самостоятельных нормативных актах, следовательно, их невозможно рассматривать как общую систему, регламентирующую отношения участников.

Необходимо подчеркнуть присутствие значимого количества интернациональных нормативных правовых актов в области передвижения, соучастником которых считается Российская Федерация. Согласно с Конституцией РФ эти международные акты владеют ценностью над государственными нормативными правовыми актами. В заметке 15 (часть 4) Конституции прикреплено положение про то, собственно признанные основы и общепризнанных мерок интернационального права и международные уговоры России считаются составной долею ее правовой базы.

Ключевыми нормативными актами, которые устанавливают особенности регулировки труда зарубежных людей и лиц в отсутствии гражданства, являются:

Руководитель 50.1 Трудового кодекса РФ.

Гражданский кодекс РФ, характеризующий правовое положение физических лиц.

Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении зарубежных людей в РФ" (далее - Закон N 115-ФЗ)

характеризует правовое положение зарубежных людей в России, также регулирует дела меж зарубежными гражданами, вроде как, и органами гос власти, органами районного самоуправления, должностными лицами обозначенных органов, с иной стороны, образующиеся связанным с присутствием (проживанием) зарубежных граждан в России и воплощением ими на местности Российской Федерации трудовой, предпринимательской и другой работы.

Федеральный закон от 18 июля 2006 г. N 109-ФЗ "О миграционном учете зарубежных людей и лиц в отсутствии гражданства в Российской Федерации", закон регулирует возникающий образующиеся при претворении в жизнь учета движений зарубежных людей и лиц в отсутствии гражданства, связанных с их заездом в РФ, транзитным проездом через местность РФ, маневром по местности Российской Федерации в момент выбора и изменении места присутствия либо жительства около РФ лиц.

Федеральный закон от 31 мая 2002 г. N 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации", содержит принципы гражданства Российской Федерации и правила, регулирующие отношения, связанные с гражданством Российской Федерации, определены основания, условия и порядок приобретения и прекращения гражданства Российской Федерации.

Бекашев Д.А. в своём учебнике «Международное трудовое право» выделяет следующий ряд международных правовых актов, регулирующих труд и статус трудящихся-мигрантов, к ним он отнёс:

Декларацию МОТ « Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах её реализации» 1998 г.

Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1946 г.

Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» 1970 г.

Международная Конвенция ООН « О защите прав о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей».

Создатель сообщает о том, что исходя из убеждений собственных единых целей акты МОТ и ООН, приуроченные к конкретно трудящимся-мигрантам, считаются схожими: способствовать претворению в жизнь прав и обороне лиц, мигрирующих в целях получения работы, и удерживать и в конце концов устранить незаконную миграцию .

Однако по некоторым вопросам Конвенция ООН носит более полный характер. В частности, определение термина «трудящийся-мигрант» в Конвенции ООН является более широким, чем определение, содержащееся в конвенциях МОТ<sup>5</sup>.

В ст. 327.1 ТК РФ сказано, собственно на трудовые дела меж работником, являющимся зарубежным уроженцем либо личиком в отсутствии гражданства, и нанимателем распространяются верховодила, установленные трудовым законо-дательством и другими актами, содержащими общепризнанных мерок трудового права, за исключением случаев, в каких согласно с федеральными законами либо интернациональными уговорами РФ трудовые дела с тружениками, яв-ляющимися

---

<sup>5</sup> В частности, Конвенция ООН охватывает трудящихся приграничных районов, моряков и лиц с самостоятельной занятостью, которых не охватывают конвенции МОТ.

иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом.

Осматривая вопросы правового регулирования труда зарубежных сотрудников, поначалу необходимо приступить к характерной черте способа трудового права, коей считается согласие и дифференциация правового регулирования труда. Согласие заключается в том, фактически в трудовом праве есть единичные нормы, распространяющиеся на всех сотрудников, и особенные, которые распространяются на отдельные категории тружеников, в том числе на иностранных людей, работающих на местности РФ. Сообразно определению, приведенному в заметке 251 ТК РФ, отличительные черты регулирования труда - данное общепризнанных мерок, отчасти сдерживающие использование общих верховодил по этим же вопросам или предусматривающие для отдельных тружеников доп верховодила. Общепризнанных мерок дифференциации в трудовом праве имеют все шансы быть нормами-льготами, нормами-изъятиями и нормами-приспособлениями<sup>6</sup>.

Таким макаром, можно прийти к выводу про то, собственно на местности Российской Федерации зарубежные господа используют одинаковыми правами с гражданами РФ, за некими изъятиями, предусмотренными международными уговорами и федеральными законами. Другими словами на работников-иностранцев распространяются как единые верховодила, предусмотренные трудовым законодательством, но и особые общепризнанных мерок, отчасти сдерживающие их права, обусловленные невыполнимостью для иноземцев осуществляя.

В ТК РФ сформулирована властная общественная коллизионная норма (*lex loci laboris*), на которую опирается правовое регулирование труда иностранцев. В нем имеют место нормативные положения, затрагивающиеся сферы деяния ТК РФ и других нормативных правовых актов,

---

<sup>6</sup> Азаров Г.П. « Договоры, контракты от труде».

содержащих общепризнанных мерок трудового права, которые в некой степени разрешают вопрос о применимом праве. Согласно со заметкой 13 ТК РФ федеральные законы и другие нормативные правовые акты Русской Федерации, имеющие общепризнанных мерок трудового права, распространяются на трудовые дела и другие конкретно связанные с ними возникающие на всей местности России, раз в данных законах и других нормативных правовых актах не предвидено другое.

Кроме того, как нами отмечено выше, в части 4 статьи 11 ТК РФ указано, что на территории Российской Федерации правила, установленные ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций или иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации. Следовательно, как замечает Г.С. Скачкова, норма статьи 11 ТК РФ свидетельствует об установлении правовой основы для регулирования труда иностранцев нормативными актами, содержащими нормы трудового права.<sup>7</sup>

Вышеприведенное означает, что, если имеют место трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, к их регулированию должно применяться российское трудовое право. Оно распространяется в том числе как на иностранных работников, работающих у российских работодателей, так и на лиц, работающих у иностранных юридических и физических лиц.

---

<sup>7</sup>Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. М., 2006. С. 86 - 87.

Имеются особенности, касающиеся граждан Китайской Народной Республики, работающих в Российской Федерации в соответствии с договорами на выполнение работ или оказание услуг, заключенными между юридическими или физическими лицами принимающего государства и юридическими лицами государства постоянного проживания, с которыми работники находятся в трудовых отношениях. Условия труда указанных лиц регулируются трудовым договором (контрактом) с юридическим лицом государства постоянного проживания и положениями договора. А уже положения трудового договора (контракта) и договора должны соответствовать законодательству РФ и КНР, а также положениям Соглашения между Правительством РФ и Правительством КНР о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации, заключенного в Пекине 3 декабря 2000 года (пункт 1 статьи 6 указанного Соглашения)<sup>8</sup>.

Таким образом, трудовые отношения с участием граждан стран СНГ на территории нашей страны регулируются нормами права, содержащимися в российском трудовом законодательстве.

Необходимо подчеркнуть, собственно с зарубежным господином - труженником, труд которого употребляется на местности РФ согласно заметке 13 Закона о право-вом положении иностранцев, имеют все шансы содержаться как трудовые, но и гражданско-правовые уговоры, на исполнение дел (предложение услуг), к примеру, подряда либо возмездного предложения услуг.

Благодаря чему нужно тщательно тормознуть на показателях, позволяющих различать трудовой контракт от соседних гражданско-правовых договоров, собственно очень животрепещуще, потому что в почти всех забугорных государствах трудовое право не удаленно из штатского и трудовой кон-

---

<sup>8</sup> Бюллетень международных договоров. 2001. N 7. С. 43 - 48. Относительно правового регулирования труда работников из стран СНГ следует отметить, что заключено многостороннее Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994 г

тракт считается гражданско-правовым. В РФ положение сотрудника как стороны трудового контракта и поставщика, заключившего гражданско-правовой контракт подряда, сильно различается.

Данные признаки разработаны в доктрине российского трудового права. Так, К.Н. Гусов<sup>9</sup> пишет, что трудовой договор отличается от гражданско-правового следующим образом:

во-первых, его предметом является личное выполнение определенной трудовой функции в общем процессе труда данной организации, т.е. предмет трудового договора - сам труд работника. Предметом же смежных гражданско-правовых договоров является овеществленный конечный результат труда, а труд в них - лишь способ выполнения взятых на себя обязательств;

во-вторых, работник подчиняется в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка с выполнением установленной меры труда. В случае нарушения этой обязанности работник может понести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах;

в-третьих, на работодателе лежит обязанность организовать труд работника, создать ему нормальные условия труда, обеспечить охрану труда, вознаграждать его систематически за фактический труд по заранее установленным нормам. По гражданско-правовым договорам гражданин не подчиняется дисциплине, правилам внутреннего трудового распорядка данной организации, а работу организует самостоятельно, выполняет на свой риск, обеспечивая себе охрану труда. Ему оплачивается лишь овеществленный конечный результат труда.

К.Н. Гусовым также отмечается, что при трудовом договоре подчинение работника дисциплине, внутреннему трудовому распорядку организации

---

<sup>9</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд., перераб. и доп. М., 2007. С. 155 - 156.

не нарушает принципа свободы договора, так как это подчинение основано на соглашении самих сторон.

Следует отметить, что в вопросе правового регулирования деятельности иностранных работников, возникает проблема отсутствия единого закона, который регулировал бы данную сферу общественных отношений.

## 2. ПРАВОВОЙ СТАТУС ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

### **2.1 Особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ**

Россия на сегодняшний день представляет собой один из самых больших центров, которые принимают мигрантов, не только лишь на постсоветском пространстве, но и в целом мире. В сложившихся финансовых реалиях объективно востребован приток мигрантов, а аналогично станет нужен еще в огромных масштабах в связи демографической ситуации.

Трудовой правовой статус иностранного гражданина является системой обязательств и прав физического лица, закрепленные государством в конституционных и иных нормативно-правовых актах.

Зарубежные жители считаются лицами, которые имеют документы подтверждающие принадлежность к гражданству зарубежного государства, которые присутствуют на местности РФ и которые не считаются ее гражданами. Зарубежным гражданином может считаться любое физическое лицо, которое располагается в конкретной правовой взаимосвязи с РФ не считается ее уроженцем, и которое состоит в гражданстве иного страны.

Прямые обязанности и права лица, их содержание составляют базу определения любого статуса.

Обязанности и права лица, их содержание составляют основу определения любого статуса. Гарантии, правоспособность и гражданство не входят в составляющие конституционно-правового статуса иностранцев, хотя имеют решающее, принципиальное значение на его регулировка и воплощение.

Так, согласно с положениями данной заметки, во время присутствия в РФ зарубежные господа имеют все шансы производить на базе гражданско-правового контракта на исполнение дел либо трудового контракта.

Данная норма закона позволяет зарубежным господам заниматься различными видами работы, исполнение которых позволяет считать этих людей занимающимися трудовой работой.

По мнению Лебедева С.Н., «правовое положение иностранного гражданина в каждом государстве в целом определяется Основным законом страны, а также нормами международных актов. Эти исходные начала, характеризующая степень демократичности того или иного государства, вместе с тем не могут отражать специфику и многообразие прав и обязанностей, возникающих у иностранного гражданина, в рамках конкретных правоотношений, в которые он вступает, осуществляя трудовую деятельность.

Российское законодательство исходит из следующих основных принципов правового положения иностранных граждан:

-принцип предоставления иностранным гражданам на территории РФ национального режима;

-принцип равенства иностранных граждан перед законом независимо от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, образования, языка, отношения к религии, рода и вида занятий;

-в отношении граждан тех государств, в которых имеются специальные ограничения прав и свобод российских граждан, в РФ могут быть установлены ответные ограничения (реторсии);

-исполнение иностранным гражданином своих прав в РФ не должно наносить ущерб интересам общества и государства, правам и законным интересам гражданам РФ и других лиц. Иностранцы обязаны соблюдать законы, действующие в РФ.

В вопросах единого правового статуса иностранцев в РФ начальным считается принцип государственного режима, в следствие которого зарубежные граждане используют в РФ правами и несут прямые обязанности вровень с уроженцами РФ, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами либо интернациональными уговорами».

Сообразно заметке 62 Конституции России зарубежные господа и личика в отсутствии гражданства используют в РФ правами и несут обязанности вровень с жителями РФ, не считая случаев, установленных федеральным законом или международным договором РФ.

Исключения, касающиеся трудового статуса иностранных людей сочиняет последующее:

- Зарубежные жители и лица в отсутствии гражданства, находящиеся в составе экипажа судна, не имеют возможности назначаться на должности капитана судна, старшего ассистента капитана судна, старшего механика и радиоспециалистов.

- Зарубежные жители не в состоянии быть призваны на армейскую службу (альтернативную штатскую службу) . Иностранцы граждане проходят военную службу по договору на должностях боец и сержантов и так далее.

- Иностранцы граждане не имеют права находиться на государственной, муниципальной службе<sup>10</sup>.

Также Постановлением Правительства<sup>11</sup> утвержден перечень объектов и организаций, в которые иностранцы граждане не имеют права на работу. К ним относятся:

1. Объекты и организации Вооруженных Сил РФ, иных войск и воинских формирований.

2. Структурные подразделения по обороне государственной тайны и подразделения, исполняющие работы, связанные с внедрением сведений, компонент муниципальной тайны, органов государственной власти и организаций.

3. Организации, в состав которых входят радиационно небезопасные и ядерно небезопасные производства и объекты, на которых исполняются исследование, создание, тесты, использование, сбережение, перевозка и утилизация ядерного оружия.

4. Структурные подразделения организаций, исполняющие соответственно исследование, создание, постройка, тесты, использование, сбережение, перевозку и утилизацию ядерных установок, ядерных материалов, ра-

---

<sup>10</sup> ФЗ о правовом положении иностранных граждан.

<sup>11</sup> Постановление Правительства РФ от 11.10.2002 № 755.

диоактивных отходов и созданных для установок, ядерных материалов, радиоактивных отходов и предназначенных для решения задач в области обеспечения обороны страны и безопасности государства радиационных источников, а также структурные подразделения этих организаций, обеспечивающие безопасность их функционирования.

5. Суда и другие плавсредства с ядерными установками, также атомные станции, такие как строящиеся (по согласованию с ФСБ РФ допускается прием на работу зарубежных людей на строящуюся атомную станцию и работа на ней зарубежных людей до поставки ядерного горючего на территорию атомной станции).

Как следует из положений вышеназванной заметки, можно устроить выводы, собственно зарубежные горожане в РФ используют:

- правом непринужденно давать указания собственными возможностями к труду;
- правом избирать семейство работы и профессию;
- правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, с учетом ограничений, предусмотренных российским законодательством.

В соответствии с Федеральным законом от 24.11.2014 № 357-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" с 1 января 2015 года иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем оформления визы, выдается единый патент на право осуществления трудовой деятельности как у физических, так и у юридических лиц. В отно-

шении иностранных граждан, прибывших в порядке, требующем оформления визы, сохраняется действующий порядок выдачи разрешения на работу.

Заметка 13.3. Федерального закона "О правовом положении зарубежных людей в РФ" (в новейшей редакции) для получения патента зарубежный уроженец на протяжении 30 календарных дней со денька заезда в Россию даст собственно либо через уполно-моченную субъектом России компанию в территориаль-ный орган федерального органа исправной власти в области передвижения:

- утверждение о выдаче патента;
- документ, подтверждающий персона этого зарубежного гражданина.

- миграционную карту с указанием работы как цели визита в Российскую Федерацию и с отметкой органа пограничного контролирования о заезде дан-ного зарубежного господина в РФ либо с отметкой территориального органа федерального органа исправной власти в сфе-ре передвижения о выдаче этому зарубежному уроженцу обозначенной мигра-ционной карты. В случае непредставления обозначенного документа территори-альный орган федерального органа исправной власти в области передвижения инспектирует на.

- действующий на территории Российской Федерации на срок осуществления трудовой деятельности данным иностранным гражданином договор (полис) добровольного медицинского страхования, заключенный со страховой организацией, созданной в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо договор о предоставлении платных медицинских услуг, заключенный с медицинской организацией, находящейся в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин намеревается осуществлять трудовую деятельность. Договор (полис)

добровольного медицинского страхования либо договор с медицинской организацией о предоставлении платных медицинских услуг должен обеспечивать оказание иностранному гражданину первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

- документы, подтверждающие отсутствие у данного иностранного гражданина заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих, предусмотренных перечнем, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, а также сертификат об отсутствии у данного иностранного гражданина заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), выданные медицинскими организациями, находящимися на территории Российской Федерации, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или федеральным законом;

-

Патент выдает документ, подтверждающий владение этим зарубежным господином российским языком, познание им ситуации РФ и основ законодательства РФ, порой, предусмотренных заметкой 15.1 ФЗ « О правовом положении зарубежных людей»;

- документы о постановке зарубежного господина на учет по месту присутствия. В случае непредставления обозначенного документа территориальный орган федерального органа исполнительной власти в области передвижения инспектирует на основании наличествующих в этом органе сведения на срок от одного до двенадцати месяцев. Выданный безвизовому иностранцу патент может быть продлен на период от одного месяца. При этом общий срок патента с учетом всех продлений не может быть больше двенадцати месяцев.

Срок действия патента говорят продленным на период, за который оплачен налог на прибыли физических лиц повторяющий вид зафиксированного авансового платежа. В данном случае воззвание в территориальные органы федерального органа исполнительной власти в области передвижения не требуется.

В ином случае срок действия патента прекращается со денька, последующего за заключительным деньком периода, за который оплачен налог на прибыли физических лиц повторяющий вид зафиксированного авансового платежа.

Также особенностью правового положения иностранных работников выступает то, что граждане Белоруссии, Армении, Киргизии, Казахстана привлекаются к трудовой деятельности в упрощенном порядке, что следует из положений договора «Об Евразийском экономическом союзе».

Упрощенный порядок<sup>12</sup> привлечения к трудовой деятельности в РФ граждан иностранных государств - членов ЕАЭС предполагает, в частности, следующее.

1. Работодатели (клиенты дел, услуг) имеет право завлекать к осуществлению трудовой работы в РФ этих иноземцев в отсутствии учета ограничений по обороне государственного базара труда. К примеру, при способе на работу обозначенных лиц нанимателю не надо учесть лимитирования, которые ка-саются раз в год устанавливаемой Правительством РФ согласно с п. 5

---

<sup>12</sup> Договор еаэс.

ст. 18.1 Закона Westward 115-ФЗ разрешенной толики зарубежных тружеников, исполь-зуемых в конкретных секторах экономики экономики.<sup>13</sup>.

2. . Этим горожанам для воплощения трудовой работы в РФ не потребу-ется получать разрешение на работу либо патент.

3. В целях воплощения господами зарубежных стран - чле-нов ЕАЭС трудовой работы в РФ сознаются документы о образова-нии, выданные обра-зовательными организациями (учреждениями образова-ния, организациями в области образования) обозначенных стран, в отсутствии прове-дения уста-новленных законодательством РФ операций признания докумен-тов о обра-зовании.

Исключение оформляют случаи, как скоро дорожное покрытие педаго-гической, юридической, мед либо фармацевтиче-ской работой в РФ. Для за-нятия таковыми видами работы им необ-ходимо пройти установленную за-конодательством РФ функцию признания документов о образовании, выдан-ных в упомянутых странах.

Документы о научных работников ступенях и научных работников зва-ниях, выданные уполномоченными органами зарубежных стран - членов ЕАЭС, сознаются согласно с законодательством РФ.

Признание на местности РФ образования и (либо) квалификации, полученных в зарубежном государстве.

Работодатель (заказчик работ, услуг) вправе запрашивать нотариальный перевод на русский язык документов об образовании, а также для верификации этих документов направлять запросы, в том числе путем обращения к информационным базам данных, в образовательные организации (учреждения образования, организации в сфере образования), которые выдали документы, и получать соответствующие ответы. Это следует из абз. 4 п. 3 ст. 97 Договора о ЕАЭС

Несмотря на упрощенный порядок привлечения к трудовой деятельности в России граждан государств - членов ЕАЭС, по мнению Минтруда России (письмо от 17.12.2015 N 16-4/В-823), при приеме на работу таких иностранцев требуется указанный в абз. 2 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ договор (полис) добровольного медицинского страхования либо договор между работодателем и медицинской организацией об оказании данным гражданам платных медицинских услуг. В связи с этим и с учетом положений ч. 2 ст. 327.2 ТК РФ в их трудовые договоры должно быть включено в том числе условие об основании оказания им медицинской помощи в течение срока действия договора с указанием, в частности, реквизитов полиса добровольного медицинского страхования. Как разъясняет Минтруд России, данные граждане признаются застрахованными в системе обязательного медицинского страхования только после заключения такого трудового договора и получения статуса трудящегося государства - члена ЕАЭС.

Помимо всего этого, работодатели и клиенты дел (услуг) должны уведомлять, а именно, о решении трудового либо соответственного гражданско-правового контракта с этими иностранцами территориальный орган федерального органа исполнительной власти в области передвижения в субъекте РФ, на местности которого эти зарубежные жители работают. Срок уведомления - не позже 3-х трудовых дней с даты решения контракта. Данный вывод изго-

товлен на основании абз. 1 п. 8 ст. 13 Закона Northward 115-ФЗ с учетом того, что собственно Контракт о ЕАЭС не имеет положений, которые предусматривают исключения из притязаний, установленных приведенной нормой.

Кого и как необходимо уведомить о привлечении к трудовой деятельности в РФ или увольнении иностранного работника

В своем исследовании Лазарев Л.В., Марышева Н.И., Пантелеева И.В. «Иностранцы граждане: правовое положение»<sup>14</sup> пояснили, что особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ заключаются в том, что иностранный гражданин может быть принят на работу в РФ только при наличии у него документа, дающего право постоянного или временного проживания в РФ; постоянно проживающие в РФ иностранные граждане, т.е. имеющие разрешение на постоянное проживание, вид на жительство, могут работать в РФ наравне с местными гражданами; временно пребывающие в РФ иностранные граждане – это лица, приехавшие по частным, служебным, общественным, торговым делам, на лечение, на учебу, в отпуск, на отдых. Временно пребывающие в РФ иностранные граждане могут заниматься трудовой деятельностью, если это совместимо с целями их пребывания в стране. Иностранцы граждане, временно проживающие в России, могут осуществлять трудовую деятельность исключительно в пределах того субъекта Российской Федерации, на территории которого им разрешено временное проживание. В то же время на основании пункта 6 статьи 13 закона №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» Правительство РФ, учитывая региональные экономические связи, вправе устанавливать случаи, когда временно проживающие на территории одного субъекта РФ иностранцы могут работать на территории другого субъекта.

---

<sup>14</sup> Лазарев Л.В., Марышева Н.И., Пантелеева И.В. Иностранцы граждане: правовое положение. - М. - 2002. – С. 39-45. С. 28.

Согласно с Трудовым Кодексом зарубежные жители правомочны на воплощение трудовой работы в РФ. Но оформление трудовых взаимоотношений находится в зависимости от статуса проживания зарубежного гражданина в РФ. Согласно с законом Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении зарубежных людей в Русской Федерации» пока что живущий (получивший разрешение на временное размещение в РФ сроком на 3 года) либо повсемременно живущий (получивший вид на жительство в РФ).

На иностранцев стопроцентно распространяются положения законодательства о охране труда, обеспечивающие трудящимся и служащим безопасность для проживания и самочувствия, распоряжения, встречающие сверхурочные работы, и прочие верховодила трудового законодательства.

На иностранных работников распространяется положение статьи 91 ТК РФ о нормальной продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени определяется в трудовом договоре в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации. В зависимости от условий и характера выполнения работы с иностранным работником может быть заключен трудовой договор либо договор гражданско-правового характера. На иностранных работников, работающих по трудовому договору, распространяются положения статьи 115 ТК РФ о продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Размер и сроки выплаты заработной платы иностранным работникам устанавливаются при заключении трудового договора по соглашению сторон.

Иностранец вправе осуществлять трудовую деятельность в командировке на территории иного субъекта РФ или исполнять трудовые обязанности при разъездном характере работы вне пределов того субъекта, на терри-

тории которого ему разрешено проживание или выдано разрешение на работу.

На основании Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225 «О трудовых книжках» работодатель обязан оформлять трудовые книжки на каждого работника. В том числе и на иностранца, проработавшего у него более пяти дней, если эта работа является для него основной. Такая обязанность предусмотрена статьей 66 ТК РФ. Организация не имеет права принимать от работников трудовые книжки иностранных государств. Записи об общем (непрерывном) трудовом стаже из трудовой книжки иностранного образца в трудовую книжку российского образца не переносятся. Такое разъяснение приведено в письме Роструда « Письмо Управления правового обеспечения Федеральной службы по труду и занятости от 15 июня 2005 г. №908–6–1 «Об оформлении трудовой книжки для иностранного работника».

Иностранцы вправе быть предпринимателями, включая осуществление предпринимательской деятельности без образования юридического лица. Для ведения такой деятельности необходима государственная регистрация, требования к которой определяются ФЗ от 8 августа 2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» о порядке государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности.

На основании ФЗ от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в российских профсоюзах.

Таким образом, основы и общепризнанных мерок, коим обязано идти по стопам правительство в определении правового статуса иноземцев, прикреплены в Декларации о правах жителя нашей планеты в отношении лиц, не являющихся горожанами державы, в какой они обитают, принятой Генераль-

ной Ассамблеей ООН в 1985 году. Эти общепризнанных мерок предугадывают: права хоть какого страны устанавливать правовой режим иноземцев, беря во внимание при всем этом собственные международные обещания; повинность иноземцев исполнять законы державы присутствия (жительства)

### 3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ

#### **3.1 Заключение трудового договора с иностранными гражданами.**

Трудовой контракт с зарубежным тружеником содержится в целом порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, кроме отдельных случаев предусмотренных этим кодексом.

Зарубежные уроженцы правомочны заключать трудовой контракт с нанимателем по достижению ими восемнадцатилетнего возраста.

Указом Президента РФ<sup>15</sup> с 1 января 2016 года установлен запрет для работодателей на привлечение для осуществления трудовой деятельности работников из числа граждан Турецкой Республики, в целях защиты национальной безопасности и национальных интересов РФ, защиты граждан РФ от преступных и противоправных действий.

При решении трудового контракта с иностранным работником, в нём обязаны находиться последующие сведения:

имя, фамилия, отчество труженика и название работодателя (имя, фамилия, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой контракт;

сведения о документах, подтверждающих персона сотрудника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для нанимателей, кроме нанимателей - физических лиц, не являющихся персональными предпринимателя;

место и дата заключения трудового договора.

Для иностранных работников наряду с вышеперечисленными сведениями также указывается сведения о:

---

<sup>15</sup> Указ 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"

разрешении на работу или патенте (за исключением случаев предусмотренных федеральными или международными договорами РФ);

разрешении на временное проживание (за исключением случаев предусмотренных федеральными законами или международными договорами РФ);

виде на жительство (за исключением случаев предусмотренных федеральными законами или международными договорами РФ).

Трудовой контракт, заключенный с зарубежным работником, кроме неотклонимых критерий, предусмотренных работающим законодательством, сможет содержать положения, взятые из законодательства того государства, откуда прибыл зарубежный труженик, также из международных конвенций и интернациональных уговоров РФ, собственно стопроцентно согласуется с регулировкой интернационального личного права.

И. Я. Киселев <sup>16</sup>справедливо отмечает: « С точки зрения отечественной доктрины международного частного права государство может согласиться на изъятие из правила о применении к данному договору своего внутреннего права и допустить применение к нему иностранного права. Последнее должно иметь тесную связь с данным трудовым отношением, т.е. не ухудшать положение работника по сравнению с российским законодательством и не нарушать императивные нормы трудового права РФ».

---

<sup>16</sup> Киселёв

Данные выводы следуют из положений Трудового кодекса РФ<sup>17</sup>.

Вместе с критериями, вышеперечисленными, неотклонимым для включения в трудовой контракт с тружеником, являющимся на время пребывания в РФ зарубежным уроженцем либо личиком в отсутствии гражданства, кроме случаев, установленных федеральными законами либо интернациональными уговорами РФ, считается условие о указании причин предложения этому труженику мед помощи на протяжении срока деяния трудового контракта, такими как реквизитов контракта (полиса) добровольного медицинского страхования

Трудовой контракт с зарубежным тружеником содержится в письменной форме, оформляется в 2-ух экземплярах, любой из которых подписывается грядями. 1 экземпляр трудового контракта передается труженику, иной сберегается у работодателя. Но на практике появляется неувязка не полного понимания иностранным работником содержания документов, составлен-ных на русском языке. С учетом данного наниматель обязан со-ставлять 2 экземпляра контракта для зарубежного работни-ка, которые бу-дутет иметь равную юридическую силу; на языке, понятном иностранно-му работнику, и на русском языке.

При способе на работу наниматель должен ознакомить зарубежного труженика под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, дру-гими локальными нормативными актами, конкретно связанными с трудовой работой сотрудника, коллективным контрактом, эти выво-ды идут по стопам из ч.3 заметки 68 ТК РФ.

Необходимо учитывать, что заключать трудовые договоры с иностран-ными работниками вправе не все работодатели. Принимать на работу ино-

---

<sup>17</sup> Трудовой кодекс РФ .

иностранцев не могут работодатели, которым это прямо запрещено федеральными законами или международными договорами РФ.

Наниматель либо клиент дел (услуг) не имеет право завлекать иностранных сотрудников в виде высококвалифицированных профессионалов для торгашеского профилактики потребителей в ходе розничной торговли товарами этнического употребления (включая лекарственные продукты) независимо от перечня реализуемых продуктов, торгашеских площадей и форм обслуживания клиентов, кроме сотрудников, исполняющих руководство и координацию работы, связанной с ведением торговли.

При заключении трудового договора иностранный работник должен предъявить работодателю следующие документы (ч. 1 ст. 65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (например, педагогическая деятельность).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

Наряду с документами, предусмотренными ст. 65 ТК РФ, при заключении трудового договора иностранный работник должен предъявить работодателю (ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ):

договор (полис) добровольного медицинского страхования (ДМС), действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, когда работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг иностранному работнику, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, — при заключении трудового договора с временно пребывающим в России иностранным гражданином. Таким образом, иностранный работник может не представлять такой договор (полис), если работодатель заключит с медицинской организацией договор, на основании которого этому работнику будут предоставляться платные медицинские услуги. При этом договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг иностранному работнику должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ) — при заключении трудового договора с временно пребывающим в России иностранным гражданином;

Привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства при отсутствии у этих иностранного

гражданина или лица без гражданства разрешения на работу либо патента, если такие разрешение либо патент требуются в соответствии с федеральным законом, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток<sup>18</sup>.

#### Пример из судебной практике

Постановление по делу об административном правонарушении р.п. Сосновка Тамбовской области 31 мая 2016 года. Судья Сосновского районного суда Тамбовской области Глазкова Г.Б., рассмотрев в открытом судебном заседании протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч.1 ст.18.15 КоАП РФ отношении Лисицына А.И. ДД.ММ.ГГГГ года рождения, уроженца <адрес>, жителя села <адрес> установил, что 25 мая 2016 года начальник Сосновского районного отделения Управления федеральной миграционной службы Тамбовской области Уланова Н.Н. в отношении Лисицына А.И. составил протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч.1 ст.18.15 КоАП РФ.

Согласно протокола об административном правонарушении, 25 мая 2016 года в 15 час.30 мин. в <адрес> Лисицын А.И., привлек к трудовой деятельности гражданина республики Украина К.Е.Н., который не имел патента на осуществление трудовой деятельности в Тамбовской области.

В судебном заседании Лисицын А.И. подтвердил, что граждане Украины, среди которых был и К.Е.Н., 25.05.2016 года в 15 час.30 мин. проводили строительные и отделочные работы вновь строящегося дома №№, принадлежащего ему на праве личной собственности, расположенного в <адрес>. О том, что иностранные граждане должны на работу иметь патент, он не знал.

---

<sup>18</sup> КоАП ст 18.15

Как следует из представленных материалов 25 мая 2016 года в 15 час.30 мин. по адресу: <адрес> было выявлено нарушение п.4 ст.13. ФЗ РФ N115-ФЗ от 25.07.2002г. "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" выразившееся в том, что Лисицын А.И. привлек к трудовой деятельности в качестве разнорабочего на отделочных и строительных работах дома, принадлежащего ему (Лисицыну) на праве личной собственности гражданина Республики Украина К.Е.Н. ДД.ММ.ГГГГ.р. при отсутствии у данного гражданина разрешения на работу в Тамбовской области, т.е. Лисицын А.И. совершил административное правонарушение, ответственность за которое предусмотрена ч.1 ст.18.15 КоАП РФ.

Факт совершения административного правонарушения и вина Лисицына А.И подтверждается. протоколом об административном правонарушении, объяснением Лисицына А.И.. Постановил признать Лисицына А.И. виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1ст.18.15 КоАП РФ и назначить наказание в виде административного штрафа в сумме 2000 (две тысячи) рублей<sup>19</sup>.

разрешение на временное проживание в Российской Федерации (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ) — при заключении трудового договора с временно проживающим в России иностранным гражданином;

вид на жительство (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ) — при заключении трудового договора с постоянно проживающим в России иностранным гражданином.

---

<sup>19</sup> **Дело №5-13/2016**

Трудовое законодательство предоставляет иностранному гражданину право предъявить разрешение на работу работодателю и после заключения сторонами трудового договора (ч. 2 ст. 327.3 ТК РФ). Это возможно в том случае, когда заключенный и оформленный в соответствии с требованиями действующего законодательства трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. Например, работодатель должен представить трудовой договор вместе с другими документами в ФМС России для выдачи разрешения на работу высококвалифицированному специалисту. В такой ситуации трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином разрешения на работу. Сведения об указанном разрешении вносятся в трудовой договор в порядке, установленном ч. 3 ст. 57 ТК РФ.

Следует иметь в виду, что при заключении трудового договора поступающий на работу иностранный гражданин не предъявляет работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ (ч. 3 ст. 327.3 ТК РФ).

В части 5 ст. 327.1 ТК РФ теперь прямо закреплено, что между работодателем и иностранным работником заключается трудовой договор на неопределенный срок, а при наличии оснований, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, — срочный трудовой договор. Отметим, что данное правило касается всех категорий иностранных граждан, а не только временно пребывающих в России.

Такая точка зрения представляется нам неверной по следующим причинам.

Трудовые отношения с участием иностранных работников регулируются правилами, установленными трудовым законодательством России и иными актами, содержащими нормы трудового права, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации (ч. 5 ст. 11 ТК РФ).

По общему правилу трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок (ч. 1 ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор в обязательном порядке заключается с работником только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). Основной перечень случаев приведен в ч. 1 ст. 59 ТК РФ (например, выполнение сезонных работ). Иностранцы граждане, имеющие срочное разрешение на работу на территории Российской Федерации, в ч. 1 ст. 59 ТК РФ не упомянуты.

Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы, в том числе регулирующие правовой статус иностранных граждан (например, Федеральный закон № 115-ФЗ), не предусматривают обязанности работодателя заключать с иностранными работниками срочный трудовой договор (на срок действия разрешения на работу). Поэтому считаем, что с принимаемым на работу иностранным гражданином (временно пребывающим на территории России) необходимо заключить трудовой договор на неопределенный срок, за исключением тех случаев, когда необходимость или возможность заключения срочного трудового договора прямо предусмотрена ч. 1 или ч. 2 ст. 59 ТК РФ, а также международными договорами.

В свою очередь, специалисты Роструда подтвердили точку зрения об обоснованности заключения с иностранными работниками трудовых договоров на неопределенный срок. Так, из письма Роструда от 23.10.2013 № ПГ/9509-6-1 следует, что действующее законодательство не обязывает работодателя заключать с иностранным работником именно срочный трудовой договор — на срок действия его разрешения на работу. Поэтому трудовой договор с временно пребывающим в Российской Федерации иностранным работником может быть заключен на неопределенный срок.

Теперь данная точка зрения закреплена законодательно, что поможет избежать споров относительно срока, на который необходимо заключать трудовой договор с иностранными гражданами.

### **3.2 Особенности временного перевода на работу иностранных работников.**

Временный перевод иностранного работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в связи с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в чч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, допускается без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ). Например, иностранного работника, у которого в разрешении на работу или патенте указана профессия «каменщик», с его письменного согласия работодатель может временно перевести для выполнения работы в качестве подсобного рабочего в случае простоя, вызванного чрезвычайными обстоятельствами (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия).

Количество данных переводов законодательно ограничено: не более чем один раз в течение календарного года (ч. 1 ст. 327.4 ТК РФ). Если по окончании срока временного перевода работодатель не может предоставить иностранному работнику прежнюю работу, то трудовой договор с ним прекращается по основанию, предусмотренному п. 10 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ.

Если исполнение работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, обусловленной трудовым договором работы невозможно в связи с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст.

72.2 ТК РФ, и временный перевод его на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя невозможен в связи с возникновением необходимости в этом временном переводе повторно в течение одного календарного года, трудовой договор с таким работником прекращается в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ (ч. 3 ст. 327.4 ТК РФ). Это связано с тем, что повторный (в течение календарного года) временный перевод иностранного работника на другую работу в связи с чрезвычайными обстоятельствами невозможен.

Из норм ст. 327.4 ТК РФ следует, что ограничения, установленные данной статьей, касаются только временных переводов в связи с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в чч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ. Соответственно, работодатель может оформить временные переводы по соглашению сторон и перевести работника повторно в течение календарного года в другое структурное подразделение в этой же местности, так как ограничения в отношении таких переводов отсутствуют.

Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу. Работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами).

Иностранцы работники и работники, являющиеся лицами без гражданства, как и все остальные сотрудники, могут быть уволены по любому из основа-

ний, установленному Трудовым кодексом. Кроме этого, для них предусмотрены дополнительные основания увольнения:

- приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников или лиц без гражданства, временно пребывающих в РФ (п. 1 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ);
- аннулирование разрешения на работу или патента иностранного гражданина или лица без гражданства, временно пребывающих в РФ (п. 2 ч. 1 ст. 327.6);
- аннулирование разрешения на временное проживание в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства, временно проживающих в РФ (п. 3 ч. 1 ст. 327.6);
- аннулирование вида на жительство в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства, постоянно проживающих в РФ (п. 4 ч. 1 ст. 327.6);
- окончание срока действия разрешения на работу или патента иностранного гражданина или лица без гражданства, временно пребывающих в РФ (п. 5 ч. 1 ст. 327.6);
- окончание срока действия разрешения на временное проживание в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства, временно проживающих в РФ (п. 6 ч. 1 ст. 327.6);
- окончание срока действия вида на жительство в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства, постоянно проживающих в РФ (п. 7 ч. 1 ст. 327.6);
- окончание срока действия на территории РФ договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг временно пребывающему в РФ иностранному гражданину или лицу без гражданства (п. 8 ч. 1 ст. 327.6);
- приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствии с установленными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства

РФ ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства (п. 9 ч. 1 ст. 327.6);

- невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с ч. 2 ст. 327.4 ТК РФ (п. 10 ч. 1 ст. 327.6);

- невозможность временного перевода работника в соответствии с ч. 3 ст. 327.4 ТК РФ (п. 11 ч. 1 ст. 327.6).

Кроме этого, в ст. 327.6 ТК РФ установлены сроки прекращения трудового договора по некоторым основаниям данной статьи. Так, со дня наступления обстоятельств, указанных в п. п. 5 - 8 ч. 1 ст. 327.6, трудовой договор подлежит прекращению по истечении одного месяца со дня их наступления. По основанию, предусмотренному п. 9 ч. 1 ст. 327.6, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ. О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным п. п. 10, 11 ч. 1 ст. 327.6 работодатель должен предупредить иностранного работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Если трудовой договор расторгается в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого было выдано разрешение на работу, увольняемому выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 327.7 ТК РФ).

Сроки прекращения договора при применении определенных оснований увольнения

1. Трудовой договор прекращается по истечении одного месяца со дня окончания срока действия (пп. 5 - 8 ч. 1, ч. 2 ст. 327.6 ТК РФ):

- разрешения на работу или патента;
- разрешения на временное проживание в РФ;

- вида на жительство в РФ;
- договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо договора о предоставлении платных услуг на территории РФ.

2. Трудовой контракт прекращается не позже завершения срока, предусмотренного федеральными законами, указами Президента РФ, распоряжениями Правительства РФ, которые устанавливают лимитирования на воплощение трудовой работы зарубежными гражданами (п. 9 ч. 1, ч. 3 ст. 327.6 ТК РФ).

Извещение иностранца о прекращении трудового контракта (по неким особым причинам)

Наниматель должен предупреждать работника-иностранца в письменной форме не позже нежели за 3 календарных денька до увольнения по последующим причинам (ч. 4 ст. 327.6 ТК РФ):

- невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с ч. 2 ст. 327.4 ТК РФ (п. 10 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ);
- невозможность временного перевода в соответствии с ч. 3 ст. 327.4 ТК РФ (п. 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ).

Выходное пособие при уходе с работы работника-иностранца

В неких вариантах наниматель должен платить зарубежным работникам выходное пособие в объеме двухнедельного среднего заработка. На-пример, при уходе с работы по вопросу возобновлением на работе труженика, ранее исполнявшего данную работу, либо связанным с отказом сотрудника от продолжения мероприятия сосредоточенные на первопричине конфигурации явных гранями критерий трудового контракта (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Кроме того, выходное пособие в указанном размере выплачивается иностранцу при расторжении трудового договора в связи с приостановлением или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностран-

ных работников, на основании которого такому иностранцу было выдано разрешение на работу (ст. 327.7 ТК РФ).

Уведомление уполномоченного органа в сфере миграции об увольнении иностранца Наниматель должен уведомить о прекращении (расторжении) трудового договора с работником-иностранцем территориальный орган федерального органа исполнительной власти в области передвижения в субъекте РФ, на местности которого действовал таковой иноземец. Срок извещения - не позже 3-х рабочих дней с даты остановки (расторжения) трудового контракта. Данное следует из абз. 1 п. 8 ст. 13 Закона N 115-ФЗ.

Кого и как необходимо уведомить о привлечении к трудовой деятельности в РФ или увольнении иностранного работника

Извещение службы занятости населения о уходе с работы иноземца  
Уведомлять органы службы занятости населения в соответствующих субъектах РФ о прекращении (расторжении) трудового контракта необходимо лишь при уходе с работы иноземца, обучающегося в РФ по очной форме в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования по имеющей госаккредитацию главной профессиональной образовательной программе. Таковой вывод идет из абз. 1 п. 18 ст. 13.4 Закона N 115-ФЗ

Порядок уведомления органа службы занятости населения субъекта РФ о расторжении трудового договора с иностранным гражданином, обучающимся в РФ по очной форме

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель моей курсовой работы состояла в том, чтобы дать характеристику трудовому статусу иностранного гражданина. В соответствии с поставленной целью в работе решались следующие задачи, определившие структуру работы:

- дано определение понятию категории иностранных граждан в РФ с указанием их классификации;
- указаны особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ;
- определена специальная трудовая правосубъектность иностранных работников;
- охарактеризованы особенности трудового договора с участием иностранных граждан.

Изучив юридическую литературу, возможно подвести результат, собственно для правового регулирования труда зарубежных людей, окружающих на территории РФ, нужно внести исправления в Федеральный закон "О правовом положении зарубежных людей в России". В главу I внести заметку с именем «Непрерывное соц страхование и пенсионное обеспечение зарубежных людей», где станет обозначено то, собственно все зарубежные сотрудники независимо от их статуса присутствия на местности РФ подлежат обязательному соц страхованию от происшествий на производстве и проф болезней; станут даны ответы на то: когда страхователь должен уплачивать страховой компании страховые вклады; на каких зарубежных людей распространяется непрерывное пенсионное страхование и как проводится личный учет сведений о любом застрахованном ли полностью воспользоваться всеми методами охраны прав сотрудников вровень с русскими жителями. В главу I внести заметку «Гарантии и компенсации зарубежным труженикам», в какой буду перечислены виды и порядок предоставления залога и компенсаций связанным с отличительными чертами труда зарубежных сотрудников. В ФЗ «О правовом положении зарубежных людей в России" нужно включить положения, которые станут содержать: систему обмена информацией о способностях трудоустройства.

На наш взгляд для упрощения около вербования иностранной рабочей силы нужно поменять заметку 65 Трудового кодекса РФ, а конкретно предложить зарубежным уроженцам ликвидировать повинность предъявлять при решении трудового контракта последующие документы:- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования при заключении трудового контракта на срок не менее 6 месяцев;- документы воинского учета.

Из позитивных факторов можно выделить то, собственно в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 01.12.2014 N 409-ФЗ введена глава, посвященная труду зарубежных мигрантов с именем «Руководитель 50.1. Особенности регулирования труда тружеников, являющихся зарубежными гра-

жданами либо личиками в отсутствии гражданства», спасибо коей усовершенствован порядок привлечения и применения в РФ зарубежных работников.

Главный неувязкой для рабочих мигрантов будет то, собственно они дурно ознакомлены о способности обороны собственных прав. И для уничтожения данной трудности, может быть, станет целенаправлено, сделать отдельный орган, который станет регулировать все вопросы трудовой передвижения: не только лишь регулировать и оберегать права и прямые обязанности зарубежных рабочих граждан, да и станет ориентирован на борьбу с коррупцией.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

## I Правовые акты

1. Конституция РФ (в ред. ФЗ от 21.07.2014)// "Собрание законодательства РФ", 03.03.2014, N 9, ст. 851
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12. 2001г. №197-ФЗ (в ред. ФЗ от 31.12.2014) // Собрание законодательства РФ, 2002, N 1, ст. 3
3. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. ФЗ от 22.12.2014). // «Собрание законодательства РФ», 01.01.1996, №1, ст.1
4. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (в ред. ФЗ от 30.03.2015). // Собрание законодательства РФ, 13.08.2001, №33 (ч.1), ст.3431
5. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. ФЗ от 01.12.2014) // Собрание законодательства РФ, №31, 03.08.1998, ст.3803
6. Федеральный закон от 31.05.2002 №62-ФЗ «О гражданстве РФ» ( в ред. ФЗ от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ, 03.06.2002, №22, ст.2031
7. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. ФЗ от 31.12.2014) // Собрание законодательства РФ, №30, 29.07.2002, ст.3032
8. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225 «О трудовых книжках» (в ред. ФЗ от 25.03.2013) // Собрание законодательства РФ, 21.04.2003, №16, ст.1539

## II Специальная литература

9. Абрамова О.В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации. // «Трудовое право» – №2 – 2005 г. С. 6.
10. Андриченко Л.В., Васильева Л.Н. Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации // Журнал российского права. 2007. N 2.
11. Герасименко Ю.В. Иностранцы: понятие и содержание их конституционно-правового статуса: Лекция. – Омск: Академия МВД России. – 2007 г. С. 6. С. 15.
12. Глазырин В.В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в России. // «Юридический мир». – №5 – 2006 г. С. 16.
13. Звекон В.П. Международное частное право. Курс лекций. - М.: Издательская группа НОРМА - ИНФРА-М, 2007
14. Конюшева Н. Привлечение иностранной рабочей силы // ЭЖ-Юрист. 2005. № 42.
15. Лазарев Л.В., Марышева Н.И., Пантелеева И.В. Иностранцы: правовое положение. - М. - 2008. – С. 39-45. С. 28.
16. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя: монография. – М.: Дашков и Ко. – 2009 г. С. 7.
17. Рожников Л.В. Некоторые вопросы специальной трудовой правосубъектности иностранных работников. – М. – 2006 г. С. 66. С. 67. С. 69.
18. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. Научно-практическое пособие. – М. – 2006 г. С. 7.
19. Труханович Л.В. Труд иностранных граждан в России. / Л.В.Труханович, Э.Р.Григорьев. М., 2005. 192 с.
20. Феоктистов И.А. Трудоустройство иностранных граждан в России. – М.: ГроссМедиа. – 2008 г. С. 7.

