

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**ОСОБЕННОСТИ ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСА ИНОСТРАННЫХ
ГРАЖДАН**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 118

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2018 г.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 118

Исполнитель:
студент группы ПВД – 415 _____ О. С. Сырвая
(подпись)

Руководитель:
канд. юрид. наук, доцент _____ А. А. Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:
ст. преподаватель _____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1.ОСОБЕННОСТИ ПРИОБРЕТЕНИЯ ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСА ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ	5
1.1.Документы, необходимые для трудоустройства иностранного гражданина.....	5
1.2. Особенности трудового договора с иностранным работником, являющимся иностранным гражданином.....	13
2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТАТУСА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ.....	21
2.1. Понятие, признаки и виды иностранных работников.....	21
2.2. Содержание трудового статуса иностранных работников....	23
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	28
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	51

ВВЕДЕНИЕ

В условиях глобализации нарастают темпы экономической интеграции, ускоряется движение товаров, капиталов и рабочей силы, что ведет к углублению процессов миграции населения, созданию международного рынка труда. Имплементация положений Конституции РФ о правовом статусе иностранных граждан в российском законодательстве, а также соответствующая судебная практика представляет особый интерес.

Характеристикой статуса иностранных работников является правовой режим – совокупность прав и обязанностей иностранных физических лиц в государстве.

Глобализация и связанное с ней усиление трудовой миграции, вступление России в ВТО требуют адекватной правовой реакции, которая материализована в главе ТК РФ, посвященной особенностям регулирования труда иностранных работников.

Все вышесказанное обуславливает актуальность настоящей темы.

Объектом исследования являются трудовые отношения иностранных работников.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Целью работы является выявление проблем правового регулирования трудово-правового статуса иностранных граждан и предложения пути их решения.

Поставленная цель определила постановку следующих задач:

- охарактеризовать документы, необходимые для трудоустройства иностранного гражданина.
- проанализировать особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином.
- выявить особенности выполнения работы иностранными гражданами.

Теоретическая основа работы представлена научными трудами С.С. Худяковой, Г.Г. Шинкаревой, Л.И. Югай, Е.А. Шаповал, И.А. Коссова.

Методологическую основу исследования составляют диалектико-материалистический метод научного познания, общенаучные и частно-научные методы – логический, системный, структурно-функциональный.

Нормативную основу исследования составляют следующие источники Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации¹; Закон РФ от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"(далее – Закон РФ № 115-ФЗ)²; Закон РФ от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ " «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" (далее – Закон РФ № 109-ФЗ)³; Закон РФ от 31 мая 2002 года № 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации"(далее – Закон РФ № 62-ФЗ)⁴.

Структуру работы составляют введение, две главы, содержащие четыре подпункта, заключение, анализ правоприменительной практики, методическую разработку и список использованных источников.

¹ Российская газета 2001. 31 янв.

² Российская газета 1996. 31 июл.

³ Российская газета 2006. 20 июн.

⁴ Российская газета 2002. 5 июн.

1. ОСОБЕННОСТИ ПРИОБРЕТЕНИЯ ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСА ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ

1.1. Документы, необходимые для трудоустройства иностранного гражданина

Согласно ст. 3 Федеральному закону от 31 мая 2002 г. № 62 – ФЗ "О гражданстве Российской Федерации" иностранным гражданином является лицо, не являющееся гражданином РФ и имеющее гражданство иностранного государства. Закон о правовом положении иностранных граждан конкретизирует это положение, уточняя, что иностранный гражданин – это физическое лицо, имеющее доказательство наличия гражданства (подданства) иностранного государства (ст. 2).

Федеральный закон от 1 июля 2006 г. № 109 – ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" регулирует порядок пребывания, перемещения иностранных граждан в Российской Федерации, положения которого распространяются на всех иностранных граждан и лиц без гражданства. Равенство иностранных граждан перед законом означает также равное подчинение закону, равную обязанность его соблюдения. Такая обязанность установлена в ч. 3 ст. 62 Конституции РФ. Равенство иностранных граждан перед законом означает и одинаковое применение его ко всем иностранным гражданам, т.е. любая норма и весь закон в целом применяются ко всем иностранным гражданам одинаково, независимо от каких-либо условий. Эти положения в равной степени относятся и к лицам без гражданства.

В силу ч. 2 ст. 65 ТК РФ в отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может

предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов¹.

При приеме на работу иностранный гражданин, в соответствии со ст.ст. 65, 327.3 ТК РФ, должен предъявить работодателю следующие документы:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (абз. 2 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);

2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (абз. 3 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);

3) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (абз. 4 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);

4) документы воинского учета – только в случаях, установленных федеральными законами, международными договорами РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ (ч. 3 ст. 327.3 ТК РФ);

5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (абз. 6 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);

6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Такая справка представляется при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом запрещено допускать лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию (абз. 7 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);

7) договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, – при приеме на работу временно пребывающего в РФ иностранного гражданина. Предъявление данного

¹ Комиссарова Т.Ю. Прием на работу // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 5. С. 14 - 24.

документа не требуется, если работодатель заключил с медицинской организацией договор о предоставлении работнику-иностранцу платных медицинских услуг, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами или международными договорами РФ. Это следует из абз. 2 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ, п. 10 ст. 13 Закона № 115 – ФЗ;

В частности, в ст. 327.2 Трудового кодекса сказано, что в трудовых договорах с данной категорией работников помимо сведений, предусмотренных ст. 57 ТК, в обязательном порядке должна быть отражена информация о выданном иностранцу патенте и о полисе ДМС (договоре о предоставлении платных медицинских услуг).

Соответственно, расширяется и стандартный перечень документов, установленный ст. 65 ТК, представление которых необходимо при приеме на работу. В рассматриваемом случае помимо всего прочего потребуются патент и полис ДМС или договор о предоставлении платных медицинских услуг.

Плюс ко всему необходимо учитывать, что ст. 327.5 Трудового кодекса обязывает в ряде случаев отстранить "патентного" иностранца от работы в случае, если патент и полис ДМС (договор о предоставлении платных медицинских услуг) будет просрочен.

8) разрешение на работу или патент (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ) - при приеме на работу временно пребывающего в РФ иностранного гражданина (абз. 3 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ).

Патент на работу для иностранного гражданина - это документ, схожий с разрешением на трудоустройство. Патент имеет свою серию, номер, штрих-код и голограмму. Разрешительный документ выдается миграционными органами. Если иностранец въехал в Россию без визы или при въезде указал

своей целью трудоустройство, то он самостоятельно обращается за бумагой. В других случаях за него это сделает работодатель¹.

Безвизовый иностранец может трудиться в РФ при наличии патента. Визовый иностранец по общему правилу может трудиться в РФ при наличии разрешения на работу. С 1 января 2015 г. существенно расширился круг иностранцев, которые освобождаются от получения разрешения на работу.

К странам, гражданам которых не требуется получение визы для въезда в Российскую Федерацию, в частности, относятся такие страны СНГ, как Азербайджан, Армения, Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Молдавия, Таджикистан, Узбекистан, Украина, а также ряд стран дальнего зарубежья: Аргентина, Босния и Герцеговина, Бразилия, Венесуэла, Израиль, Куба, Сербия, Таиланд, Турция и др.

Многие трудовые мигранты ограничены в правах по сравнению с коренными жителями России. Исключение составляют выходцы из Беларуси. В плане трудоустройства приезжие из Беларуси приравнены к коренным гражданам России. Следовательно, при устройстве на работу белорусы подают те же документы, что и жители РФ: паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство, военный билет (при наличии у мужчин), диплом об окончании учебного заведения (при необходимости), фотография (если требуется)².

В содержании патента допускается конкретизировать профессию (специальность, должность, вид трудовой деятельности) иностранного работника. Правом принятия соответствующего решения наделены руководители субъектов Российской Федерации (которые, как показывает практика, достаточно активно им пользуются). Поэтому если в патенте содержится указание на вид трудовой деятельности, то при приеме на работу

¹ Югай Л. И. Особенности трудоустройства иностранных граждан в Российской Федерации // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем. 2017. С. 77-80.

² Сувалова Т.В. Особенности приема на работу иностранных граждан в Российской Федерации // Вестник университета. 2017. № 3. С.201-202.

работника работодателю необходимо четко определить, будет ли трудовая функция соответствовать содержанию патента, и уже исходя из этого решать вопрос о возможности заключения с ним трудового договора.

Разрешение на работу продолжает действовать в течение всего срока, на который оно выдано, либо до его аннулирования. Если срок действия разрешения на работу заканчивается у работника-иностранца в конце декабря 2016 г., то до этого момента у него есть законное основание временно трудиться в России. Получить патент ему придется после окончания срока действия разрешения на работу.

Безвизового иностранца следует принимать на конкретную должность (специальность, профессию, вид трудовой деятельности) только в том случае, если указание на нее содержится в патенте.

Если специальность, профессия или вид трудовой деятельности в патенте не указаны, можно принять иностранца на работу на любую должность¹.

Прежде всего, конечно, работодателю стоит обращать внимание на разрешительные документы. До сих пор нередки случаи подделки документов, вплоть до вида на жительство.

Так, в удовлетворении заявления об отмене заключения об аннулировании разрешения на временное проживание и обязанности уполномоченного органа восстановить разрешение на временное проживание в РФ отказано правомерно, поскольку материалы дела свидетельствуют о предоставлении заявителем заведомо ложных сведений в уполномоченный орган для получения указанного разрешения.

Поэтому ФМС России разработан специальный сервис по проверке разрешений на работу и патентов. Этот сервис размещен по адресу <http://services.fms.gov.ru/info-service.htm?sid=2060>. Желательно, заключая трудовой договор с временно пребывающим иностранным гражданином из

¹ Григорьев И.Г. Восемь вопросов по патентам для иностранных работников // Зарплата. 2015. № 7. С. 118 - 126.

страны с безвизовым режимом, проверить предъявляемые документы на указанном сайте и сохранить распечатку как приложение к договору.

Стоит также обращать внимание на указание субъекта РФ, в котором выданы разрешение на работу, патент, разрешение на временное проживание. Работа вне пределов субъекта РФ, где выдано разрешение либо патент, запрещена. В частности, если патент выдан в Москве, работнику запрещено наниматься на работу в организации, зарегистрированные в Московской области.

С учетом правовой позиции, отраженной в пункте 20 постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 17 февраля 2011 № 11 "О некоторых вопросах применения Особенной части Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"¹, противоправным является привлечение к трудовой деятельности, осуществляемое в виде фактического допуска конкретного иностранного гражданина или лица без гражданства в какой-либо форме к выполнению работ, оказанию услуг без соответствующего разрешения.

9) разрешение на временное проживание в РФ - при приеме на работу временно проживающего в РФ иностранного гражданина. Исключения могут быть предусмотрены федеральными законами или международными договорами РФ (абз. 4 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ);

10) вид на жительство – при приеме на работу постоянно проживающего в РФ иностранного гражданина. Исключения могут быть установлены федеральными законами или международными договорами РФ (абз. 5 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ).

С учетом специфики работы в отдельных случаях Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может быть предусмотрено, что при заключении трудового договора необходимо представить дополнительные документы (ч. 2 ст. 65 ТК РФ), например справку о характере и условиях

¹ Вестник ВАС РФ 2011. 17 фев.

труда по основному месту работы при приеме на работу по совместительству, если она связана с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 283 ТК РФ).

Вносить записи в иностранную трудовую книжку работодатель не вправе.

Если трудовой книжки у иностранца нет или она не соответствует упомянутым образцам, работодатель, согласно требованиям, предусмотренным законом, должен оформить ему новую трудовую книжку по форме, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225. Данный вывод следует из анализа положений ч. 4, 5 ст. 65, ч. 2 ст. 66 ТК РФ.

Иностранец, являющийся застрахованным лицом, согласно п. 1 ст. 7 Федерального закона от 15 декабря 2001 № 167 – ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"¹, обязан предъявить при приеме на работу страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. Данный вывод следует из положений ч. 5 ст. 11, абз. 4 ч. 1 ст. 65, ч. 1 ст. 327.1, абз. 1 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ.

Обязательное пенсионное страхование распространяется, в частности, на лиц, работающих по трудовым договорам, гражданско-правовым договорам на выполнение работ (оказание услуг), авторским, лицензионным договорам:

- 1) постоянно или временно проживающих на территории РФ иностранных граждан;
- 2) временно пребывающих на территории РФ иностранных граждан (кроме высококвалифицированных специалистов).

В отношении перечисленных иностранных граждан работодатель уплачивает страховые взносы в предусмотренном ст. 22.1 Закона № 167 – ФЗ порядке по тарифам, установленным данным Законом.

¹ Российская газета 2001. 20 дек.

Если профессиональная деятельность, к которой привлекается иностранный гражданин, требует специальных знаний, специальной подготовки, иностранец должен предъявить документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, что следует из положений абз. 6 ч. 1 ст. 65, ч. 1 ст. 327.1, абз. 1 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ.

В случае когда образование и (или) квалификация получены указанным гражданином в иностранном государстве, при приеме названных документов необходимо учитывать следующее.

1. Иностранное образование и (или) иностранная квалификация должны быть официально признаны в РФ, что следует из ч. 2 ст. 107 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"¹.

2. Документы об иностранном образовании и (или) иностранной квалификации, признаваемых в РФ, должны быть в установленном законодательством РФ порядке легализованы и переведены на русский язык, если иное не предусмотрено международным договором РФ (ч. 13 ст. 107 Закона № 273 – ФЗ).

Образование и (или) квалификация, полученные в иностранном государстве, признаются в РФ, если они (ч. 3 ст. 107 Закона № 273 – ФЗ):

1) подпадают под действие международных договоров о взаимном признании.

2) получены в иностранных образовательных организациях, перечень которых устанавливается Правительством РФ. В таких перечнях указывается соответствие образования и (или) квалификации, полученных в данных образовательных организациях, образованию и (или) квалификации, которые получены в России.

В настоящее время утверждены:

Перечень иностранных образовательных организаций, которые выдают документы об образовании и (или) о квалификации, признаваемых в

¹ Российская газета 2012. 31 дек.

Российской Федерации (утв. распоряжением Правительства РФ от 19 сентября 2013 № 1694-р)¹;

Перечень иностранных научных организаций и образовательных организаций, которые выдают документы об ученых степенях и ученых званиях, признаваемых в Российской Федерации (утв. распоряжением Правительства РФ от 11 августа 2014 № 1503 – р)².

1.2. Особенности трудового договора с иностранным работником, являющимся иностранным гражданином

Процедура заключения трудового договора с иностранными работниками (включая лиц без гражданства) регламентирована нормами трудового законодательства, что, безусловно, облегчает труд кадровиков³.

Согласно ст. 13.3 Закона об иностранных гражданах указаны основные правила привлечения к работе иностранных граждан работодателями РФ на основании как гражданского, так и трудового договора:

- 1) иностранец должен законно находиться на территории Российской Федерации;
- 2) он прибыл из страны, с которой установлен безвизовый режим;
- 3) иностранный гражданин достиг возраста 18 лет;
- 4) иностранный гражданин имеет действительный патент, выданный в соответствии с миграционным законодательством.

Следует учитывать, что, как и ранее, привлекать иностранных граждан на основании патента вправе работодатели или заказчики работ (услуг), не имеющие на момент заключения с иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора неисполненных постановлений

¹ Собрание законодательства РФ 2013. № 39. Ст. 5007.

² Собрание законодательства РФ 2014. № 33. Ст. 4645.

³ *Катасонова С.* Иностранцы в России: прием на работу // Кадровик. ру: электрон. журн. 2015. № 1. С. 36 - 38.

о назначении административных наказаний за незаконное привлечение иностранных граждан к трудовой деятельности в Российской Федерации¹.

Теперь все категории работодателей (физические лица, юридические лица, индивидуальные предприниматели) имеют право привлекать к трудовой деятельности безвизовых иностранцев при наличии всего одного разрешающего документа – патента, получаемого работником самостоятельно.

«Если патент был выдан до 1 января 2015 года, то с ним иностранец по-прежнему вправе наняться только к физическому лицу для выполнения работы, не связанной с предпринимательской деятельностью»².

Для оформления на работу иностранцев, которые въехали по визе, в ФМС подаются следующие документы: заявление, разрешение на трудоустройство иностранного гражданина, заключение от службы занятости с подтверждением целесообразности использования трудовых мигрантов, документы на потенциального работника: паспорт, документ, по которому иностранец пребывает в стране, ИНН, полис медицинского страхования, цветная фотография 30x40 мм., диплом об образовании или иное подтверждение требуемой квалификации, квитанция об уплате госпошлины. Иностранец, желающий оформиться на работу, пишет заявление о приеме, точно так же, как и сотрудники-россияне. Формы заявлений ничем не различаются. Приказ или распоряжение о трудоустройстве выдается по стандартной форме, как и для самих граждан РФ³.

При приеме на работу трудовой договор с иностранным гражданином заключается в том же порядке, что и с работником - гражданином РФ.

Однако есть ряд особенностей, которые нужно учитывать, в частности, при заключении трудового договора с иностранцами.

¹ *Облезова А.* Изменения в правовом регулировании труда иностранных граждан на территории России в 2015 г. // Кадровик. ру : электрон. журн. 2015. N 2. С. 36.

² *Шамрай Е.* На работу – по патенту // Юрист спешит на помощь. 2015. № 7. С. 23.

³ *Югай Л. И.* Особенности трудоустройства иностранных граждан в Российской Федерации // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем. 2017. С. 77-80.

Трудовой договор может заключаться только с иностранцем, достигшим возраста 18 лет, если иное не установлено федеральными законами (ч. 3 ст. 327.1 ТК РФ, абз. 1 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ).

Трудовой договор заключается на русском языке и при необходимости может быть переведен на понятный иностранному гражданину язык (ст. 68 Конституции РФ, п. 2 ст. 22 Рекомендации № 86 Международной организации труда "О трудящихся-мигрантах" (пересмотренная в 1949 г.)¹). Для соблюдения интересов обеих сторон целесообразно заключать трудовой договор на двух языках - русском и иностранном.

В соответствии со ст. 327.1 между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, – срочный трудовой договор.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней отправить в территориальный орган ФМС уведомление о заключении договора. Срок подачи уведомления считается именно от даты заключения договора, а не от даты вступления договора в силу. Формы и порядок отправления таких уведомлений утверждены приказом ФМС от 28 июня 2010 года № 147².

Представляется, что данное нововведение спорно, поскольку все категории иностранных граждан получают ограниченное по времени право осуществлять трудовую деятельность. В частности, иностранные работники, работающие на основании патента, – на срок не более 2 лет с даты выдачи патента, высококвалифицированные специалисты - на срок до 6 лет. Однако в любом случае характер их работы обусловлен разрешением со стороны государственных органов. Статья 59 ТК РФ не содержит указания о возможности заключения срочного трудового договора с иностранным

¹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 982 - 999.

² Мухаметгалиев И.Г. Дискуссионные вопросы судебного контроля в уголовном судопроизводстве // Казанская наука. 2015. № 7. С. 113–116.

гражданином, что, в свою очередь, делает затруднительным установление срока в трудовом договоре.

Поэтому рекомендуется указывать срок в трудовом договоре с иностранным гражданином в соответствии со сроком действия разрешительных документов. Это не будет противоречить ст. 327.2 ТК РФ, устанавливающей особые условия трудового договора с иностранными гражданами, согласно которой в трудовой договор обязательно подлежат включению положения об основаниях оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора.

Трудовой договор с иностранным гражданином должен содержать все необходимые сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме того, в трудовой договор необходимо включить следующие сведения и условия:

1) для иностранцев, временно пребывающих на территории России:

сведения о разрешении на работу или патенте, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ (абз. 2 ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ).

Если для получения разрешения на работу необходимо заключить трудовой договор, то в него не получится сразу внести сведения о разрешении. Согласно правилам, установленным ч. 3 ст. 57 ТК РФ, указанные сведения вносятся в трудовой договор после получения разрешения на работу. При этом договор вступает в силу не ранее дня получения разрешения на работу. Такие выводы следуют из ч. 2 ст. 327.3 ТК РФ;

условие о предоставлении работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизиты договора (полиса) добровольного медицинского страхования или договора между работодателем и медицинской организацией на предоставление работнику платных медицинских услуг. Названные договоры (полис) должны обеспечивать оказание первичной медико-санитарной помощи и

специализированной медицинской помощи в неотложной форме. Это установлено ч. 2 ст. 327.2 ТК РФ;

2) для иностранцев, временно проживающих на территории России: сведения о разрешении на временное проживание в России, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ (абз. 3 ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ);

3) для иностранцев, постоянно проживающих на территории России: сведения о виде на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ (абз. 4 ч. 1 ст. 327.2 ТК РФ).

Иностранные граждане, постоянно проживающие на территории РФ, принимаются на работу в порядке и на условиях, предусмотренных для коренных жителей России. Организации, принимающей на работу иностранного гражданина, имеющего действительный вид на жительство, необходимо удостовериться, что у него имеется непросроченный вид на жительство в Российской Федерации, который выдается сроком на 5 лет и может быть продлен неограниченное количество раз. Если иностранный гражданин работает на предприятии или в организации на основании трудового договора, то необходимо учитывать, что установленные национальным трудовым законодательством правила распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан¹. Организации, принимающей на работу постоянно проживающего в Российской Федерации иностранного гражданина, представляется целесообразным заключить с ним срочный трудовой договор на срок до окончания действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, а затем, в случае, если иностранный гражданин предоставит вид на жительство, продлить срок действия трудового договора.

Дополнительно стороны могут включить в трудовой договор сведения и условия, предусмотренные п. 3 ст. 22 Рекомендации МОТ, в частности:

¹ Российская газета 2001. 31 дек.

условия, на которых разрешается въезд в страну, где иностранец будет осуществлять трудовую деятельность, и пребывание на территории этого государства;

порядок покрытия путевых расходов работника и членов его семьи;

порядок покрытия расходов по возвращению в страну постоянного проживания в зависимости от случая.

В ч. 2 ст. 6 Соглашения от 15 апреля 1994 "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов" (ратифицировано Федеральным законом от 24 апреля 1995 № 47-ФЗ¹ предусмотрены условия, обязательные для включения в трудовые договоры некоторых категорий иностранцев. Положения данной нормы следует учитывать в случае заключения трудового договора с гражданами государств - участников данного Соглашения (например, Узбекистана, Азербайджана, Таджикистана), за исключением случаев, когда такие граждане относятся к лицам, перечисленным в ч. 2 ст. 1 Соглашения от 15 апреля 1994. Приведенные выводы следуют из ст. 1 указанного Соглашения.

При этом рекомендуется указать следующие сведения о разрешительных документах:

- 1) наименование разрешительного документа;
- 2) серию и номер документа;
- 3) дату выдачи и срок действия документа;
- 4) сведения о территориальном управлении ФМС России, выдавшем документ.

Трудовой договор с иностранцем может быть заключен как на определенный срок, так и бессрочно. При этом срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Это предусмотрено ч. 5 ст. 327.1 ТК РФ.

То, что работодатель берет на работу иностранца с патентом, который действует в течение определенного срока, не является основанием для

¹ Бюллетень международных договоров. 1997. 20 нояб.

заключения срочного трудового договора, поскольку такого основания нет в ТК РФ. Как и с россиянами, срочный договор с мигрантами заключается, если характер и условия работы не позволяют заключить договор на неопределенный срок. По истечении срока действия патента работника-мигранта надо отстранить от работы. Если работник не продлит патент, то по истечении 1 месяца со дня окончания срока действия патента его увольняют¹.

Работодатели, привлекающие иностранных граждан, по общему правилу обязаны уведомлять территориальный орган ФМС России в субъекте, на территории которого такие иностранцы трудятся, о заключении с ними трудовых договоров. Соответствующую информацию необходимо представить не позднее трех рабочих дней с даты заключения договора.

Перед заключением трудового договора работодателю необходимо выяснить:

- имеется ли заключенный между Российской Федерацией и этим государством международный договор, определяющий условия установления и регулирования трудовых отношений. Нужно заметить, что международный договор может содержать положения, касающиеся как процедуры приема на работу, так и содержания трудового договора;

- если договор есть, то позволяет ли он применять при регулировании таких отношений нормы российского права².

Добавим, аналогичные штрафные санкции предусмотрены для работодателей и в том случае, если они привлекают иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, на территории которого данному иностранному гражданину выдан патент³.

В случае прекращения трудового договора с иностранцем по любому основанию (истечение срока действия патента, в случае его досрочного

¹ Шаповал Е.А. Заключаем, продлеваем и прекращаем срочный трудовой договор // Главная книга. 2015. № 16. С. 54 - 60.

² Коссов И.А. Иностранцы дистанционные работники: особенности оформления трудовых отношений // Делопроизводство. 2015. № 2. С. 96 - 103.

³ Логинова Е.А. Иностранец работник: новые правила трудоустройства // Единый налог на вмененный доход: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 1. С. 46 - 55.

расторжения) работодатель обязан уведомить Федеральную миграционную службу о расторжении договора. Привлечение к трудовой деятельности иностранного работника подразумевает работу не только на основании трудовых договоров, но и гражданско-правовых договоров (договора подряда, оказания услуг и др.)¹.

Таким образом, процедура заключения трудового договора с иностранными работниками (включая лиц без гражданства) регламентирована нормами трудового законодательства.

¹ Мухаметгалиева С.Х. Международное сотрудничество России по вопросам экстрадиции // Евразийский союз ученых. 2015. № 7. С. 122–125.

2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТАТУСА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

2.1. Понятие, признаки и виды иностранных работников

Известно, что в настоящее время процессы экономической интеграции и глобализации усилили значение такого феномена, как трудовая миграция. В науке существующие понятия трудовой миграции весьма неоднозначны. В самых общих чертах под миграцией рабочей силы понимается процесс перемещения трудовых ресурсов с целью трудоустройства на более выгодных условиях (определяющихся соотношением спроса и предложения на рынке труда), чем в стране происхождения или регионе постоянного проживания мигранта¹.

Основной критерий, с помощью которого миграцию относят к трудовой, – это ее направленность на трудоустройство в стране (регионе) въезда.

Внешняя трудовая миграция – это осуществляемое в порядке, установленном нормами международного права и национального законодательства, добровольное, временное перемещение. В литературе приводятся и другие определения. Так, по мнению Ю.В. Жильцовой, «внешняя трудовая миграция – это временное изменение места жительства с целью занятия оплачиваемой деятельностью в иностранном государстве»².

В российское законодательство не имплементирован международный термин «работник – мигрант». Российское право использует несколько другой термин – «иностранец». В Федеральном законе от 25 июля 2002 г. № 115 – ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» впервые было дано и определение понятия

¹ Худякова С. С. «Трудящийся мигрант», «Работник – мигрант», «Иностранец»: подходы к определению понятий в международном и российском праве // Седьмой Пермский конгресс ученых- юристов. 2016. С. 407. .

² Сборник «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919- 1956. Т.1». Женева, Международное бюро труда, 1991.

иностранного работника, как иностранного гражданина, временно пребывающего в России и осуществляющего в установленном порядке трудовую деятельность.

Так, иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

Согласно указанному закону как российские граждане, так и иностранные юридические лица и граждане, могут выступать в РФ по отношению к иностранцам в качестве работодателя или заказчика. В первом случае возникают трудовые правоотношения со всеми вытекающими последствиями, во втором – отношения между заказчиком и исполнителем должны регулироваться нормами гражданского права.

Закон о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации гласит, что работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников только при наличии разрешения на их привлечение и использование.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод: анализ легальных дефиниций, не позволяет автоматически распространять на всех иностранных граждан, временно или постоянно проживающих в РФ, понятие «иностраный работник», равно как и понятие «работник-мигрант». Так, лицо, постоянно проживающее на территории России и имеющее иностранное гражданство, уже не может рассматриваться при трудоустройстве как «работник-мигрант», особенно если он родился и достиг возраста трудовой правосубъектности на территории Российской Федерации. В то же время иностранец, въехавший на территорию РФ для осуществления

трудовой деятельности, но в качестве предпринимателя, не может быть определен как «иностранец-работник»¹.

Поскольку и международные акты и национальное законодательство закрепляют целый ряд прав и гарантий для лиц, осуществляющих деятельность в рамках международной трудовой миграции, необходимо четко определиться с кругом субъектов этих прав и гарантий, а также с их объемом. А для этого необходимо установить соотношение правовых дефиниций «трудоустроенный – мигрант», «работник – мигрант», «иностранец-работник».

2.2. Содержание трудового статуса иностранных работников

Непосредственно правовой статус трудоустроенных-мигрантов на территории России устанавливается Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», в соответствии со ст. 2 которого, физическое лицо, не являющееся гражданином России и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства, признается иностранным гражданином.

Раскрывая положение применительно к сфере трудовой деятельности и повторяя положения ст.ст. 34 и 37 Конституции Российской Федерации, в п. 1 статьи 13 Закона о правовом положении указывается, что иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

Необходимо отметить, что согласно данному закону понятие «иностранец-гражданин» включает в себя понятие «лицо без гражданства»,

¹ Худякова С. С. «Трудоустроенный мигрант», «Работник- мигрант», «Иностранец- работник»: подходы к определению понятий в международном и российском праве // Седьмой Пермский конгресс ученых- юристов. 2016. С. 407.

за исключением случаев, когда федеральным законом в отношении лиц без гражданства устанавливаются особые правила, отличающиеся от правил, установленных для иностранных граждан.

Часто применяемый в практической деятельности термин «иностранец», как правило, используется как обобщающий термин, объединяющий понятия «иностраный гражданин» и «лицо без гражданства».

В ст. 6 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»¹ указывается, что действие законодательства Российской Федерации о занятости населения распространяется также на иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Таким образом, законно находящиеся на территории Российской Федерации иностранные граждане могут заниматься разрешенными видами деятельности, при выполнении которых граждане рассматриваются как занятые (статья 2 Закона), за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Нормативная правовая база, которая позволяет иностранным гражданам и лицам без гражданства реализовывать права и обязанности в сфере труда в ходе осуществления трудовой деятельности в Российской Федерации, отличается разнообразием. Поэтому, рассматривая вопросы, связанные с осуществлением иностранными работниками трудовой деятельности в Российской Федерации, необходимо принимать во внимание множество нормативных правовых актов различного уровня, регулирующих пребывание и трудовую деятельность данной категории лиц.

Например, согласно Налоговому кодексу Российской Федерации² за совершение действий, связанных с оформлением документов на въезд

¹ Бюллетень нормативных актов РСФСР. 1992. №1. С. 4-18.

² Российская газета. 1998. 6 авг.

иностранных граждан в Российскую Федерацию или их выездом из Российской Федерации (оформление российской визы и ее продление, выдача разрешения на временное проживание или вида на жительство в Российской Федерации, разрешения на работу, разрешения на привлечение и использование иностранных работников и т.п.), взывается государственная пошлина.

К федеральным законам, определяющим особенности правового положения иностранных граждан на территории Российской Федерации, относится также Федеральный закон от 15 августа 1996 г. № 114 – ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»¹.

Согласно ст. 24 указанного закона, иностранные граждане и лица без гражданства могут въезжать на территорию Российской Федерации и выезжать из Российской Федерации при наличии российской визы (если иное не предусмотрено соответствующим международным договором Российской Федерации) по действительным документам, удостоверяющим их личность и признаваемым Российской Федерацией в этом качестве.

Важное значение в установлении особенностей правового положения иностранных граждан в Российской Федерации имеет также Федеральный закон «О беженцах»², а также другие нормативные правовые акты, в том числе, принятые на уровне субъектов Российской Федерации.

В Федеральном законе «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом»³ (статья 13) содержится указание на то, что во время пребывания на территории Российской Федерации соотечественники, являющиеся иностранными гражданами или лицами без гражданства, пользуются правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, за исключением

¹ Российская газета. 1996. 22 авг.

² Российская газета 1993. 20 мар.

³ Российская газета. 1999. 1 июн.

случаев, установленных Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, федеральными конституционными законами и федеральными законами.

Важно также иметь в виду, что в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 19 июля 2004 г. № 928 «Вопросы Федеральной миграционной службы», которым утверждено Положение о Федеральной миграционной службе, Федеральная миграционная служба (ФМС) является федеральным органом исполнительной власти, реализующим государственную политику в сфере миграции и осуществляющим правоприменительные функции, функции по контролю, надзору и оказанию государственных услуг в сфере миграции.

На ФМС России возложена функция принятия решения о выдаче, приостановлении действия или аннулировании разрешений на привлечение и использование иностранных работников, разрешений на работу.

Кроме того, ФМС России и ее территориальные органы исполняют функции, связанные с лицензированием деятельности по оказанию содействия в трудоустройстве граждан Российской Федерации за границей, а также в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2009 г. № 933 функции компетентного органа, предусмотренных Конвенцией МОТ № 179 о найме и трудоустройстве моряков.

Следует отметить наличие значительного числа международных нормативных правовых актов в сфере миграции, участником которых является Российская Федерация.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации такие международные акты обладают приоритетом над национальными нормативными правовыми актами. В статье 15 (часть 4) Конституции закреплено положение о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы.

Подобное указание имеется также в статье 3 Закона о правовом положении иностранцев, согласно которому правовое положение иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации определяется также международными договорами Российской Федерации.

Таким образом, иностранные граждане могут осуществлять трудовую деятельность на территории РФ на основании трудового договора либо гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). Кроме того, действующим законодательством предусмотрена возможность для иностранного гражданина осуществлять трудовую деятельность на территории РФ в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица (ПБОЮЛ) в случае, если он имеет выданные в установленном порядке: разрешение на постоянное проживание в РФ; свидетельство о его регистрации в качестве индивидуального предпринимателя; разрешение на работу.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Несмотря на то, что гл. 50.1 была введена в ТК РФ в 2014 году, имеется обширная судебная практика по вопросам регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства. Можно рассмотреть несколько примеров.

Московский городской суд рассмотрел в открытом судебном заседании дело по жалобе *** Ш.Т. на постановление судьи Никулинского районного суда г. Москвы от 2 июля 2015 года, которым *** Ш.Т., признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 18.10 КоАП РФ, ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере *** рублей в доход государства с административным выдворением за пределы Российской Федерации в форме самостоятельного контролируемого выезда.

Никулинским районным судом г. Москвы было вынесено указанное выше решение. *** Ш.Т. была подана жалоба, в которой он просит постановление отменить согласно доводам жалобы. Свои доводы . *** Ш.Т. и его защитник в судебном заседании поддержали, но для отмены или изменения постановления суда оснований было недостаточно.

Несмотря на то, что 3 декабря 2014 года был заключён трудовой договор с ООО "****" по профессии "техник-технолог", *** Ш.Т. не законно осуществлял трудовую деятельность по внутреннему совместительству по профессии "грузчик". Таким образом, *** Ш.Т. работал по профессии, которая не указана в разрешении на работу, в городе федерального значения Москве, следовательно, *** Ш.Т. совершил административное правонарушение, предусмотренное ч. 2 ст. 18.10 КоАП РФ.

Кроме того, действия работодателя также не законны, т.к. *** Ш.Т. мог быть временно переведен на не предусмотренную трудовым договором работу «грузчика» лишь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, объективно не зависящих от воли человека, либо в случае

простая, что не указано в дополнительном соглашении к трудовому договору и противоречит действующему законодательству РФ¹.

В судебную коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда поступил иск от Государственного учреждения - Ростовского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации к ИП Новоженову В.Н., Радченко Е.Л., Государственной инспекции труда в Ростовской области, третьему лицу – ГУ МВД России по Ростовской области о признании трудового договора не заключенным, признании несчастного случая не страховым, признании недействительными акта о расследовании тяжелого несчастного случая и акта о несчастном случае на производстве, по апелляционной жалобе ГУ - Ростовского регионального отделения Фонда социального страхования РФ на решение Шахтинского городского суда Ростовской области от 26 января 2017 года.

Радченко Е. Л. – гражданка Украины, прибывшая на территорию Российской Федерации, не оформила должным образом разрешение на осуществление трудовой деятельности. Несмотря на это, 10.04.2016 ИП Новоженов В. Н. заключил с Радченко Е. Л. Трудовой договор и была принята на работу в качестве формовщицы теста, что является противоправно, так как с иностранными гражданами, не имеющими разрешения на работу, не может быть заключен трудовой договор, а согласно ст. 327.3 ТК РФ трудовой договор между ИП Новоженова В. Н. и Радченко Е. Л. вступает в силу не ранее дня получения Радченко Е. Л. разрешения на работу. 23.04.2016г. с Радченко Е.Л. произошел несчастный случай на производстве, в цехе хлебопекарни 23.04.2016г. Радченко Е.Л. была получена производственная травма. ИП Новоженовым В.Н. была произведена оплата стационарного лечения в травматологическом отделении Радченко Е.Л.

¹ Решение Московского городского суда от 12 августа 2015 г. по делу № 7-8342/15.URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/137293493/>.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что нарушение работодателем трудового законодательства при заключении трудового договора с иностранным работником, не может служить основанием для отказа в социальной защите прав этого работника, поскольку между ИП Новоженовым В.Н. и Радченко Е.Л. состоялись трудовые отношения и был заключен письменный трудовой договор. При этом, нарушение порядка привлечения к трудовой деятельности иностранного гражданина влечет возникновение оснований для привлечения именно работодателя к ответственности за допущенные нарушения и само по себе не исключает возможность квалифицировать произошедшее происшествие с Радченко Е.Л. в качестве несчастного случая на производстве.

Истцом была подана апелляционная жалоба на решение Шахтинского городского суда полагая, что Радченко Е. Л. Принята на работу без законных на то оснований и не подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в связи с чем, случай Радченко Е. Л. не является страховым.

Так как, в соответствии с ч. 3 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения¹.

В судебную коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда поступил иск Кириллова А.Ю. к ООО "РН-Бурение" Восточно-Сибирский филиал о предоставлении индивидуальных сведений персонифицированного учета и уплаты страховых взносов на обязательное

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 27 апреля 2017 г. по делу № 33-7181/2017. URL: <http://base.garant.ru/147108416/>.

пенсионное страхование в Управление Пенсионного фонда Красноярского края.

Кириллов А. Ю. с 01.12.2007 года по 11.02.2008 года и с 28.06.2010 года по 31.12.2011 года, состоял в трудовых отношениях с ООО "РН-Бурение". Последний, не начислял и не оплачивал взносы на обязательное пенсионное страхование, не предоставлял сведения персонифицированного учета в пенсионные органы за данные периоды исходя из того, что Кириллов А. Ю. является гражданином республики Беларусь. Таким образом, действиями «РН – Бурение», Кириллов А. Ю. лишен возможности получать пенсионные выплаты в надлежащем объеме.

Установлено, что Кириллов А. Ю. не предоставил работодателю вид на жительство при трудоустройстве на работу, а в паспорте отсутствовала отметка о разрешении на временное проживание. Исходя из этого, «РН – Бурение», законно не производило пенсионное страхование истца как иностранного гражданина, временно пребывающего в РФ. Так как, исходя из п. 1 ст. 7 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" (в ред. до 1.01.2012 года), Кириллов А. Ю. не является застрахованным лицом.

Суд сделал вывод, что Решение Советского районного суда г. Красноярска от 1 апреля 2015 года следует оставить без изменения, а апелляционную жалобу Кириллова А.Ю. – без удовлетворения¹.

Московским городским судом было рассмотрено в открытом судебном заседании дело об административном правонарушении по жалобе защитника Ямашева И.С. на постановление судьи Тимирязевского районного суда г. Москвы от 09 февраля 2016 года, которым гражданин Республики *** Даутов Ж*** Н***, *** г.р., уроженец Республики ***, признан виновным в

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 15 июля 2015 г. по делу № 33-7465/2015. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/135339901/>.

совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.2 ст.18.10 Кодекса РФ об административных правонарушениях, и ему назначено наказание в виде ***

Даутовым Ж.Н. было совершено правонарушение, так как он, не имея разрешения на работу или патента работал пекарем в г. Москве, а его аргументы о имеющемся патенте серии ***, который дает право на осуществление трудовой деятельности у юридического лица являются несостоятельными. Имеющийся патент, выдан 16.06.2015г. УФМС России по Московской области не дает ему права осуществлять трудовую деятельность в г. Москве, а лишь на территории Российской Федерации, где был выдан патент.

Кроме того, изучив трудовой договор истца, можно сделать вывод, что он не соответствует ст.26.2 КоАП РФ, т.к. не является возможным установить когда, где и как он был составлен и заключен, а также о реальном исполнении прав и обязанностей сторонами.

Таким образом, сам по себе факт заключения трудового договора 13.07.2015г. между сторонами не препятствуют иностранному гражданину осуществлять трудовую деятельность на условиях совместительства, поскольку в силу положений ст.327.1 ТК РФ на трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права¹.

Московский городской суд рассмотрел в открытом судебном заседании жалобу представителя **** А.П. на решение судьи Лефортовского районного суда г. Москвы от 18 июля 2014 года по делу об административном

¹ Решение Московского городского суда от 24 февраля 2016 г. № 7-1489/16. URL: <http://base.garant.ru/140610160/>.

правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Гражданин Турции П.М. исполнял трудовую деятельность в НОУ МЦО "****" на должности администратора по трудовому договору № *** от 03 июля 2013 г. Не предоставив при этом справки об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям на территории Российской Федерации, нарушая при этом требования статей 65, 351.1 Трудового кодекса РФ.

НОУ МЦО "****" факт того, что гражданин Турции П.М. является высококвалифицированным специалистом, имеющим разрешение на работу, не освобождает от обязанности проверки у П.М. наличия или отсутствия у иностранного гражданина непогашенной или неснятой судимости и (или) факта совершения тяжкого или особо тяжкого преступления на территории РФ, а справка об отсутствии у него судимости на территории государства Турции не должна была принята быть во внимание.

Следовательно, наличие разрешения на работу не исключает необходимость выполнения требований трудового законодательства в части представления справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной органами МВД Российской Федерации. Гражданин П. М. имел возможность соблюдения правил и норм законодательства Р.Ф., но не смотря на это он не предпринял все зависящие от него меры по их соблюдению.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что решение Лефортовского районного суда г. Москвы от 18 июля 2014 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в

отношении Международного центра образования "****", – оставить без изменения, жалобу представителя ***а А.П., – без удовлетворения¹.

Ленинского районного суда "адрес" от ДД.ММ.ГГГГ и определение судебной коллегии по гражданским делам "адрес" суда от ДД.ММ.ГГГГ, на основании определения судьи "адрес" суда Мертиковой В.А. о передаче кассационной жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции.

Заслушав доклад судьи ФИО11, выслушав представителя ГУ – Приморского регионального отделения Фонда социального страхования ФИО12, президиум установил: ФИО9 обратилась в суд с указанным иском, сославшись на то, что ДД.ММ. ГГГГ ее муж, ФИО15, работавший разнорабочим по трудовому договору в ООО "Влад – Инженер", погиб в результате несчастного случая на производстве. В назначении страховой выплаты ответчиком ей было отказано в связи с тем, что несчастный случай не признан страховым. Истица просила суд признать несчастный случай, произошедший с ее мужем ДД.ММ. ГГГГ страховым, возложить на ответчика обязанность назначить ей единовременную страховую выплату в размере 000 рублей.

ФИО судом было отказано, основываясь на том, что трудовой договор был заключен при отсутствии разрешения на работу, а также работодатель не имел разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Исходя из вышесказанного, ответственность должен нести работодатель, а иностранные работники, осуществляющие незаконно трудовую деятельность, не подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, то есть не являются застрахованными. Такой вывод основан на неверном толковании норм, регулирующих правоотношения сторон.

¹ Решение Московского городского суда от 23 сентября 2014 г. № 7-3184/14. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/130953787/>.

Абзацем 7 статьи 219.2 Трудового кодекса РФ установлено, что несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Из материалов дела усматривается, что ДД.ММ. ГГГГ между ООО "Влад – Инженер" и ФИО15 был заключен трудовой договор на неопределенный срок, в соответствии с пунктами 4.1.17, 5.2.5, 9.2 которого установлены право работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование и виды такого страхования.

Между тем, ни Трудовой кодекс РФ, ни Федеральный закон от ДД.ММ. ГГГГ № 125-ФЗ не содержат каких-либо ограничений прав пострадавших в результате несчастного случая на производстве в зависимости от того, соблюдены ли положения законодательства о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации при заключении трудового договора.

Трудовой договор, заключенный между сторонами, не оспаривался и не прекращался, незаконным не признавался. Нарушение порядка привлечения к трудовой деятельности иностранного гражданина влечет возникновение оснований для привлечения работодателя к ответственности за допущенные нарушения и само по себе не исключает возможность квалифицировать произошедшее происшествие в качестве несчастного случая на производстве.

При таких обстоятельствах, подлежал проверке факт начисления и выплаты застрахованному заработной платы и исполнения страхователем обязанности начислять и перечислять страховые взносы страховщику.

Исходя из установленных фактических обстоятельств и приведенных правовых норм суд пришел к обоснованному выводу о том, что нарушения

норм материального права носят существенный характер и привели к неверному разрешению спора, поэтому судебные постановления подлежат отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции¹.

В Кировский районный суд Санкт-Петербурга поступил протокол об административном правонарушении АП № от ДД.ММ.ГГГГ и приложенные к нему материалы в отношении Саидова М.М., привлекаемого к административной ответственности по ст.18.10 ч.2 КоАП РФ

Гражданин Таджикистана Саидов М.М. осуществлял трудовую деятельность по адресу: <адрес> в качестве повара, имея при этом патент серии №, действующий на территории г. Санкт – Петербурга с указанием в нем профессии – подсобный рабочий, следовательно, Саидов М.М., осуществлял трудовую деятельность в РФ по профессии не указанной в патенте, что является нарушением законодательства Российской Федерации.

Также было установлено, что отсутствуют доказательства осуществления трудовой деятельности Саидова М.М. В материалах дела нет сведений о проведении проверки соблюдения требований миграционного законодательства, а именно: распоряжение о проведении выездной внеплановой (плановой) проверки иностранных граждан, пребывающих (проживающих) в РФ, мест их пребывания (проживания) и осуществления трудовой деятельности, транспортных средств, протокол осмотра территории (объекта) с фототаблицей, акт, составленный по результатам проверки, доказательства законности проведения проверки.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что при таких обстоятельствах суд не может принять материал к своему производству, так как указанные нарушения не могут быть восполнены в судебном заседании².

Дзержинский районный суд г. Санкт-Петербурга поступили материалы административного дела №*** по протоколу АП – Юр №*** об

¹ Постановление Приморского краевого суда от 06 июля 2015 г. по делу № 4Г-1045/2015. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/135205698/>.

² Определение суда Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 23 октября 2017 г. по делу № 5-1177/2017. URL: <http://судебныерешения.рф/30045271/extended>.

административном правонарушении юридического лица от **.**.****, по ч.4 ст.18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в отношении юридического лица – Общества с ограниченной ответственностью «Б».

Судом было установлено, что Общество с ограниченной ответственностью «Б», совершило неуведомление территориального органа федерального органа исполнительной власти, в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора. Уполномоченного на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции, о заключении трудового договора с иностранным работником, то есть имело место нарушение требований п.8 ст.13 Федерального Закона №115 – ФЗ от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». В ходе проведения проверки выявлен гражданин Республики <адрес> Х, **.**.**** года рождения, осуществлявший трудовую деятельность в качестве штукатура, с **.**.****. Нарушений миграционного законодательства Российской Федерации в отношении Х не было выявлено.

По имеющимся сведениям уведомление о заключении трудового договора с гражданином Х в адрес УФМС России по Санкт – Петербургу и Ленинградской области не направлялось.

Сведения о фактическом работодателе Х при проведении проверки не установлены. Застройщиком по вышеуказанному адресу является организация ООО «С» (ИНН: №***).

В ответ представитель ООО «С» представил документы (сведения), на основании которых установлено, что вышеуказанный иностранный гражданин является работником ООО «Б» (ИНН: №***).

На основании вышеизложенного, следует, что юридическое лицо - ООО «Б» (ИНН: №***), **.**.**** не уведомило территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте

Российской Федерации о заключении трудового договора с гражданином Республики <адрес> Х, **.**.**** года рождения.

Судом были оценены все предоставленные выше доказательства и считает их соответствующими требованиям предусмотренным ст.26.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Суд пришел к выводу, что вина юридического лица - ООО «Б», установлена и доказана, поскольку указанное юридическое лицо, имея возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность, не приняло все зависящие от него меры по их соблюдению, следовательно, действия квалифицированы правильно по ч.4 ст.18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях¹.

Дорогомиловский районный суд города Москвы рассмотрел в открытом судебном заседании административное дело по ч.2 ст. 18.10 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в отношении Алиева ФИОЗ, ДД.ММ.ГГГГ года рождения, уроженца Республики Таджикистан.

Было установлено, что Алиев А.А., являясь гражданином Республики Таджикистан, осуществлял трудовую деятельность в городе федерального значения Москва, занимая при этом должность арматурщика, имея разрешение на работу по виду деятельности техник-технолог, чем нарушил требование п.4.2 ст. 13 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». На работу его принимал представитель компании ООО «<данные изъяты>», трудовой договор он не оформлял. Разрешение на работу в г. Москве в установленном законом порядке он (Алиев А.А.) не получал.

¹ Постановление Дзержинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 06 декабря 2016 г. № №5-620/2016 г. URL: <http://судебныерешения.рф/21299323>.

Указанные доказательства судья признает допустимыми и достоверными, факт совершения Алиевым А.А. правонарушения, предусмотренного ч.2 ст. 18.10 КоАП РФ. установленным и доказанным.

При назначении наказания суд учитывает содеянное Алиевым А.А., данные о его личности, и считает необходимым назначить ему административное наказание в виде штрафа с административным выдворением за пределы Российской Федерации¹.

Красногвардейский районный суд Санкт – Петербурга рассмотрел материалы дела об административном правонарушении, предусмотренном ч. 4 ст. 18.15 КоАП РФ в отношении юридического лица.

Была установлена вина юридического лица ООО «К.» в том, что оно совершило привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина при отсутствии у этого иностранного гражданина разрешения на работу.

На момент проверки на строительном объекте выявлен гр. <данные изъяты> А., осуществляющий трудовую деятельность в городе федерального значения Санкт – Петербурге в ООО «К.» в качестве подсобного рабочего, не имея разрешения на работу, требуемого в соответствии с п.4 ст.13 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства на территории РФ» № 115-ФЗ от 25.07.2002 г.

В отношении должностного лица ООО «К.» С. 14.05.2014 г. заместителем начальника ОУФМС России по Санкт- Петербургу и Ленинградской области в Красногвардейском районе вынесено постановление о назначении административного наказания в виде административного штрафа в размере 35000 руб.

Защитник Ю. в судебном заседании пояснил, что Общество признает свою вину в совершении административного правонарушения, просит не

¹ Постановление Дорогомиловского районного суда города Москвы. от 17 июля 2014 г. по делу № 5-592/2014. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/wWTiSMYjmC6b/>.

назначать наказание в виде административного штрафа, в связи с тяжелым финансовым положением общества.

Оценивая обстоятельства дела, суд приходит к выводу о том, что ООО «К.» не были приняты все зависящие от него меры по соблюдению правил и норм миграционного законодательства и норм КоАП РФ, в связи с чем им были совершены действия, за которые предусмотрена административная ответственность по ч. 4 ст. 18.15 КоАП РФ и его вина полностью доказана.

Суд квалифицирует действия ООО «К.» по ч. 4 ст. 18.15 КоАП РФ, как привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина при отсутствии у этого иностранного гражданина разрешения на работу, если такое разрешение требуется в соответствии с федеральным законом, совершенное в городе федерального значения Санкт – Петербурге.

Учитывая вышеизложенное, суд считает необходимым за совершение данного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 18.15 КоАП РФ, назначить юридическому лицу ООО «К.» административное наказание в виде приостановления деятельности ООО «К.», однако учитывая полное признание вины и раскаяние в содеянном на минимальный срок, предусмотренный санкцией статьи¹.

По данным статистики, трудовая миграция в Российскую Федерацию ежегодно возрастает. К сожалению, далеко не весь труд иностранных граждан легальный, причина тому – нежелание приехавших мигрантов оплачивать платить налоги, а работодателей – отчислять средства в предусмотренные законом фонды и выполнять оформление по усложненной процедуре.

Исходя из данных примеров, можно сделать вывод, что международное закрепление прав трудящихся – мигрантов основано на принципах законности, равноправия, а также всеобщего уважения прав

¹ Постановление Красногвардейского районного суда г. Санкт-Петербурга от 02 сентября 2014 г. №5-592/2014. URL: <http://судебныерешения.рф/107002>.

человека. Вместе с тем, развитие законодательства в РФ должно быть в соподчинении с принципами международного права. Однако миграционное законодательство Российской Федерации не в полной мере соответствует текущим и будущим потребностям экономического, социального и демографического развития, интересам работодателей и российского общества в целом. Оно ориентировано на привлечение временных иностранных работников и не содержит мер, способствующих переезду на постоянное место жительства, адаптации и интеграции мигрантов. Поэтому, важными элементами государственной миграционной политики Российской Федерации должны являться защита прав и свобод, обеспечение социальной защищенности иностранных граждан.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: Особенности трудового статуса иностранных граждан

Данное занятие разработано для студентов СПО, обучающихся по специальности «правоведение».

Дисциплина: Трудовое право

Форма занятия: лекция.

Метод: объяснительно – иллюстративный.

Цель занятия: рассмотрение особенностей трудового статуса иностранных граждан.

Задачи занятия:

1)Обучающие:

- ✓ разъяснить понятие, признаки и виды иностранных работников;
- ✓ охарактеризовать документы, необходимые для трудоустройства

иностранного гражданина.

2)Развивающие:

✓ продолжить формирование умения анализировать нормативно-правовые акты и правоприменительную практику;

✓ проанализировать особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином

3)Воспитывающие:

формировать правосознание, правовую культуру студентов и интерес к дисциплине.

План занятия (40 мин.).

1. Организационная часть (5 мин.).

1.1. Цель занятия (2 мин.).

1.2. Актуальность темы (3 мин.).

2. Основное содержание занятия (25 мин.).

2.1. Понятие и признаки иностранных работников (15 мин.).

2.2. Документы, необходимые для трудоустройства иностранного гражданина (10 мин.).

3. Подведение итогов (10 мин.).

3.1. Вопросы для закрепления материала (5 мин.).

3.2. Общий вывод (2 мин.).

Ход занятия:

1. Организационный момент.

1.1 Цель: сегодня мы знакомимся с понятием «иностраный гражданин». Нам необходимо проанализировать: особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином. (Запись в тетради темы урока).

1.2 Актуальность темы занятия. В современных условиях возрастают темпы экономической интеграции, ускоряется движение товаров, капиталов и рабочей силы, что приводит к ускорению процессов миграции населения, созданию международного рынка труда. Имплементация положений Конституции РФ о правовом статусе иностранных граждан в российском законодательстве, а также соответствующая судебная практика представляет особый интерес. Глобализация и связанное с ней усиление трудовой миграции, вступление России в ВТО требуют адекватной правовой реакции, которая материализована в новой главе ТК РФ, посвященной особенностям регулирования труда иностранных работников. Все вышесказанное обуславливает актуальность настоящей темы.

2. Основное содержание занятия

Учащимся предлагается записать следующий материал:

2.1. О понятии иностранного работника в российском законодательстве.

Понятие лица, осуществляющего трудовую деятельность на территории другого государства, гражданином которого оно не является, закреплено как в международном, так и в национальном праве. Однако содержание указанной категории раскрывается по – разному.

В международных актах универсального и регионального характера правовая категория иностранный работник чаще всего обозначается термином «трудящийся – мигрант», который не используется в действующем российском законодательстве, но употребляется в юридической литературе. Объем и содержание термина «трудящийся – мигрант» в источниках международного права наполняется разными квалифицирующими признаками. В Конвенции ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей термин «трудящийся – мигрант» определяется как лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является¹. В конвенциях и рекомендациях МОТ понятие «трудящийся – мигрант» дополняется критерием законности нахождения на территории государства трудоустройства².

В региональных международных актах также отсутствует единообразие в определении понятия «трудящийся – мигрант». Так, в Европейской Конвенции «О правовом положении трудящихся – мигрантов» 1977 г. к числу основных признаков, характеризующих иностранного работника, относятся наличие гражданства Договаривающейся Стороны и разрешение Стороны трудоустройства проживать на ее территории трудящемуся – мигранту³. В Договоре о Евразийском экономическом союзе используется термин «трудящийся государства-члена», под которым понимается лицо, являющееся гражданином государства-члена, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает⁴. Здесь делается акцент на гражданство государства-члена, законность нахождения

¹ Международное публичное право // Сборник документов. Т.1. М., 1996. С. 492.

² Сборник « Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919- 1956. Т. I.». Женева, Международное бюро труда, 1991.

³ Сборник международных правовых документов, регулирующих процессы миграции. М., 1994. С. 272.

⁴ Правовой портал Евразийского экономического союза (<https://docs.eaeunion.org>).

на территории государства трудоустройства, законность осуществления трудовой деятельности и временный характер нахождения на территории государства трудоустройства.

Таким образом, международное сообщество при определении понятия лица, осуществляющего трудовую деятельность на территории государства, гражданином которого оно не является, не выработало единой дефиниции, а имеющиеся определения значительно разнятся, что, не позволяет четко определить правовое положение названного субъекта в государстве приема.

Не отличаются четкостью и однозначностью правовые категории, используемые отечественным законодателем при характеристике правового статуса иностранца, осуществляющего трудовую деятельность на территории Российской Федерации. В действующем национальном законодательстве для обозначения статуса такого иностранного гражданина наряду с легальным термином «иностранный работник» используются такие дефиниции, как: «трудящийся – мигрант», «иностранная рабочая сила», «работники, являющиеся иностранными гражданами или лицами без гражданства», «иностранный гражданин, осуществляющий трудовую деятельность»¹. При этом значение указанных терминов законодателем не раскрывается.

Таким образом, в настоящее время ни на международном уровне, ни на национальном не выработано единого подхода к определению понятия иностранного работника. В то время как выработка емкого и точного понятия носит не только теоретический, но и практический характер, поскольку позволяет разграничить легальных и нелегальных мигрантов.

Вопросы:

- 1) Кто такой трудящийся – мигрант?
- 2) В каких подзаконных нормативных актах используется термин «трудящийся – мигрант»?
- 3) Какие признаки трудящегося – мигранта?

¹ Низамова Е. А. О понятии иностранного работника в Российской Федерации // Право в современном мире. 2017. № 3. С. 38- 47.

2.2. Документы, необходимые для трудоустройства иностранного гражданина.

Федеральный закон от 1 июля 2006 г. № 109 – ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" регулирует порядок пребывания, перемещения иностранных граждан в Российской Федерации, положения которого распространяются на всех иностранных граждан и лиц без гражданства.

При приеме на работу иностранный гражданин, в соответствии со ст. ст. 65, 327.3 ТК РФ, должен предъявить работодателю следующие документы:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (абз. 2 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);
2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (абз. 3 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);
3. страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (абз. 4 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);
4. документы воинского учета – только в случаях, установленных федеральными законами, международными договорами РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ (ч. 3 ст. 327.3 ТК РФ);
5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (абз. 6 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);
6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

7. договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, – при приеме на работу временно пребывающего в РФ иностранного гражданина
8. разрешение на работу или патент.
9. разрешение на временное проживание в РФ – при приеме на работу временно проживающего в РФ иностранного гражданина.
10. вид на жительство – при приеме на работу постоянно проживающего в РФ иностранного гражданина.

Вопрос: Какие документы необходимо при себе иметь при приеме на работу иностранному гражданину?

3. Подведение общих итогов:

3.1. Вопросы:

- 1) Кто такой трудящийся мигрант?
- 2) Каковы общие признаки трудящегося – мигранта?
- 3) Какие документы необходимо при себе иметь при приеме на работу иностранному гражданину?
- 4) В каких подзаконных нормативных актах используется термин «трудящийся - мигрант»?

3.2. Общий вывод: Согласно ст. 13.3 Закона об иностранных гражданах указаны основные правила привлечения к работе иностранных граждан работодателями РФ на основании как гражданского, так и трудового договора:

1. иностранец должен законно находиться на территории Российской Федерации;
2. он прибыл из страны, с которой установлен безвизовый режим;
3. иностранный гражданин достиг возраста 18 лет;
4. иностранный гражданин имеет действительный патент, выданный в соответствии с миграционным законодательством.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По общему правилу работодатели имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на их привлечение и использование, а иностранцы имеют право осуществлять трудовую деятельность по достижении возраста восемнадцати лет и при наличии разрешения на работу или патента.

Процедура заключения трудового договора с иностранными работниками (включая лиц без гражданства) регламентирована нормами трудового законодательства.

Согласно ст. 13.3 Закона об иностранных гражданах указаны основные правила привлечения к работе иностранных граждан работодателями РФ на основании как гражданского, так и трудового договора:

- 1) иностранец должен законно находиться на территории Российской Федерации;
- 2) он прибыл из страны, с которой установлен безвизовый режим;
- 3) иностранный гражданин достиг возраста 18 лет;
- 4) иностранный гражданин имеет действительный патент, выданный в соответствии с миграционным законодательством.

Отстранение иностранного работника от работы, предусмотренное в случае окончания срока действия разрешительного документа, возможно на срок до одного месяца. Этот срок дается на переоформление новых документов. В случае если по истечении месяца иностранный работник не получит новых разрешительных документов, работодатель имеет право прекратить трудовой договор на основании соответствующего пункта ст. 327.6 ТК РФ.

Однако для исключения спорных ситуаций, думается, что следовало бы урегулировать данный вопрос на законодательном уровне.

Специальные основания для увольнения установлены в ст. 327.6 ТК РФ и действуют с 13 декабря 2014 г.

Не ясна судьба иностранного работника из визовой страны, если у работодателя приостановлено либо закончилось действовать, либо аннулировано разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. По всей видимости, по логике ст. 327.6 ТК РФ уволить работника в этих случаях надо по истечении одного месяца со дня приостановления или окончания срока действия разрешения на работу, если действие разрешения не будет возобновлено или работодатель не получит новое разрешение на работу (кроме случая аннулирования). По всей видимости, отстранение будет осуществляться также на срок до одного месяца.

Законодатель предусмотрел дополнительное выходное пособие для тех работников, которые были уволены в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу.

Размер этого пособия составляет двухнедельный средний заработок. Здесь следовало бы отметить, что работодатель может быть ограничен в приеме иностранных работников. Это, например, случаи полного запрета приема на работу, если установлено ограничение федеральным законом.

Не урегулирована ситуация, при которой работодатель не имеет права заключать трудовой договор с иностранным гражданином, но на момент заключения такого трудового договора работодатель не знал о будущих нарушениях. Будет ли выплачено в таком случае выходное пособие иностранному работнику – не ясно.

Представляется необходимым дополнить существующее законодательство некоторыми положениями в целях улучшения положения работников. Для этого необходимо ратифицировать в РФ ст.19 Европейской социальной хартии, регулирующей права трудящихся-мигрантов и членов их семей, а также внести следующие изменения дополнения:

1) Дополнить формулировку ст. 166 ТК РФ следующим образом: «...особенности направления работников в служебные командировки

устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации и соответствующими ведомствами, в случаях, предусмотренных законом», так как она не отражает всех особенностей командирования иностранных граждан внутри территории Российской Федерации и за ее пределами.

2) Внести уточнения в подп.13 п.1. ст.7 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ, а именно: при отказе в выдаче либо аннулировании разрешения на временное проживание и при решении вопроса о том, является ли необходимой депортация лица из Российской Федерации, учитывать его семейное положение, состояние здоровья иностранного гражданина или лица без гражданства.

3) Дополнить ст. 327.2 ТК РФ положением о том, что трудовой договор составляется и подписывается на русском языке и государственном языке иностранного гражданина.

В результате проведенного анализа можно сделать вывод о том, что, несмотря на закрепленный в российском законодательстве механизм реализации конституционного права на свободу труда, в нем также существует множество проблем, которые затрудняют его дальнейшее развитие. Одной из таких проблем является недостаточная защита прав иностранных работников.

Думается, что принятие предлагаемых изменений в ТК РФ будет способствовать усилению защиты интересов работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и международные документы

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 982 - 999.

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 г. // Сборник документов. Т.1. М., 1996. С. 492.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 05.02.2018) // Российская газета. 2001. 31 дек.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (в ред. от 29.12.2017) // Российская газета 1994. 08 дек.

Налоговый кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (в ред. от. 04.06.2018) // Российская газета. 1998. 6 авг.

Закон РФ от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 11.01.2018) // Российская газета. 2002. 31 июл.

Закон РФ от 15 августа 1996 г. № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" (в ред. от 02.03.2018) // Российская газета. 1996. 22 авг.

Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4528- I « О беженцах» (в ред. от 03.01.2015) // Российская газета. 1993. 20 мар.

Закон РФ от 24 мая 199 г. № 99-ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом» (в ред. от . 01.01.2014) // Российская газета. 1999. 1 июн.

Закон РФ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

Закон РФ от 31.05.2002 № 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации" (в ред. от 01.09.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 22. Ст. 2031.

Закон РФ от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" (в ред. от 09.12.2015) // Российская газета. 2006. 20 июл.

Закон РФ от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" (в ред. от 23.04.2018) // Российская газета. 2001. 20 дек.

Закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 07.03.2018) // Российская газета. 2012. 31 дек.

Закон РФ от 24 апреля 1995 года № 47-ФЗ «О ратификации соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся- мигрантов» (в ред. от 24.05.1995) // Бюллетень международных договоров. 1997. 20 нояб.

Закон РФ от 31 декабря 2001 г. № 198-ФЗ "О внесении дополнений и изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации и в некоторые законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах" (в ред. от 01.01. 2010) // Российская газета. 2001. 31 дек.

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 « О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 07.03.2018) // Бюллетень нормативных актов РСФСР. 1992. №1. С. 4-18.

Распоряжение Правительства России от 19 сентября 2013 г. № 1694-р // Собрание законодательства РФ. 2013 г. № 39. Ст. 5007.

Распоряжением Правительства России от 11 августа 2014 г. № 1503-п // Собрание законодательства РФ. 2014. № 33. Ст. 4645.

Судебная практика

Решение Московского городского суда от 12 августа 2015 г. по делу № 7-8342-15. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/137293493/>.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 27 апреля 2017 г. по делу № 33-7181/2017. URL: <http://base.garant.ru/147108416/>.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 15 июля 2015 г. по делу № 33-7465/2015. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/135339901/>.

Решение Московского городского суда от 24 февраля 2016 г. № 7-1489/16. URL: <http://base.garant.ru/140610160/>.

Решение Московского городского суда от 23 сентября 2014 г. № 7-3184/14. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/130953787/>.

Постановление Приморского краевого суда от 06 июля 2015 г. по делу № 4Г-1045/2015. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/135205698/>.

Определение суда Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 23 октября 2017 г. по делу № 5-1177/2017. URL: <http://судебныерешения.рф/30045271/extended>.

Постановление Дзержинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 06 декабря 2016 г. № №5-620/2016 г. URL: <http://судебныерешения.рф/21299323>.

Постановление Дорогомиловского районного суда города Москвы. от 17 июля 2014 г. по делу № 5-592/2014. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/wWTiSMYjmC6b/>.

Постановление Красногвардейского районного суда г. Санкт-Петербурга от 02 сентября 2014 г. № 5-592/2014. URL: <http://судебныерешения.рф/107002>.

Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 17 февраля 2011 г. № 11 “О некоторых вопросах применения Особенной части Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях” // Вестник ВАС РФ 2011. № 11.

Литература

Григорьев И.Г. Восемь вопросов по патентам для иностранных работников // Зарплата. 2015. № 7. С. 118 - 126.

Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014г. // Правовой портал Евразийского экономического союза (<https://docs.eaeunion.org>).

Сборник «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919- 1956. Т.1». Женева, Международное бюро труда, 1991.

Сборник международных правовых документов, регулирующих процессы миграции. М., 1994. 272 с.

Сборник «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919- 1956. Т. I.». Женева, Международное бюро труда, 1991.

Сувалова Т.В. Особенности приема на работу иностранных граждан в Российской Федерации // Вестник университета. 2017. № 3. С.201-202.

Катасонова С. Иностранцы в России: прием на работу // Кадровик. ру: электрон. журн. 2015. № 1. С. 36 - 38.

Комиссарова Т.Ю. Прием на работу // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 5. С. 14 - 24.

Коссов И.А. Иностранцы дистанционные работники: особенности оформления трудовых отношений // Делопроизводство. 2015. № 2. С. 96 - 103.

Логина Е.А. Иностранец работник: новые правила трудоустройства // Единый налог на вмененный доход: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 1. С. 46 - 55.

Мухаметгалиева С.Х. Международное сотрудничество России по вопросам экстрадиции // Евразийский союз ученых. 2015. № 7. С. 122–125.

Мухаметгалиев И.Г. Дискуссионные вопросы судебного контроля в уголовном судопроизводстве // Казанская наука. 2015. № 7. С. 113–116.

Низамова Е. А. О понятии иностранного работника в Российской Федерации // Право в современном мире. 2017. № 3. С. 38- 47.

Облезова А. Изменения в правовом регулировании труда иностранных граждан на территории России в 2015 г. // Кадровик.ру: электрон. журн. 2015. № 2. С. 36- 40.

Худякова С. С. «Трудящийся мигрант», «Работник – мигрант», «Иностранец работник»: подходы к определению понятий в международном и российском праве // Седьмой Пермский конгресс ученых – юристов. 2016. С. 407- 412.

Шаповал Е.А. Заключаем, продлеваем и прекращаем срочный трудовой договор // Главная книга. 2015. № 16. С. 54 - 60.

Шамрай Е. На работу – по патенту // Юрист спешит на помощь. 2015. № 7. С. 23- 25.

Югай Л. И. Особенности трудоустройства иностранных граждан в Российской Федерации // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем. 2017. С. 77-80.