

УДК 34

***ПРАВОВОЙ ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ. СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ
АНАЛИЗ***

Самвелян К.Г.

магистрант

*Дальневосточный федеральный университет,
Владивосток, Россия*

Аннотация. Приведенная в статье статистика свидетельствует о растущей привлекательности России на мировом рынке труда. В связи с Указом Президента РФ от 15.12.2020 N 791 срок временных мер по урегулированию правового положения иностранных граждан в РФ в связи с распространением коронавируса продлен до 15.06.2021 г., потому тема исследования в нынешних условиях представляется актуальной. В результате исследованы законодательные новшества, которые касаются привлечения и использования рабочей силы на территории РФ, выявлены нарушения работодателей при несоблюдении данного порядка и меры их ответственности.

Ключевые слова: иностранцы, трудоустройство, работодатель, трудовая деятельность, трудовой договор, рабочая сила, мигрант, миграция, правовой порядок, миграционный учет.

***LEGAL PROCEDURE FOR ATTRACTING AND USING FOREIGN LABOR.
COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS***

Samvelian K.G.

master's degree student,

*Far Eastern Federal University,
Vladivostok, Russia*

Annotation. The statistics presented in the article indicate the growing attractiveness of Russia in the world labor market. In connection with the Decree of the President of the Russian Federation of 15.12.2020 N 791, the term of temporary measures to regulate the legal status of foreign citizens in the Russian Federation in connection with the spread of coronavirus was extended until 15.06.2021, because the topic of the study in the current conditions is relevant. As a result, legislative innovations that relate to the attraction and use of labor in the territory of the Russian Federation are investigated, violations of employers in case of non-compliance with this procedure and measures of their responsibility are revealed.

Keywords: foreigners, employment, employer, labor activity, employment contract, labor force, migrant, migration, legal order, migration registration.

В России правовое поле трудоустройства иностранцев объединяется в несколько нормативно-правовых актах:

1. В Трудовом Кодексе Российской Федерации [11] приему иностранных граждан на работу отведена глава 50.1. Это статьи 327.1–327.7.

2. В Законе №115-ФЗ от 25.07.2002 [13] установлены правовые положения пребывания иностранцев в Российской Федерации, в том числе, регламентируется трудовая деятельность (статья 13).

3. В Законе №109-ФЗ от 18.07.2006 [14] определены правила миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства.

4. В статьях 18.15–18.19 КоАП [1] установлена административная ответственность за нарушение правил приема на работу иностранных граждан и установленных законом ограничений по их трудоустройству.

Одним из оснований привлечения иностранных работников в 2021 году, предусмотренных распоряжением Правительства Российской Федерации от 16.03.2020 № 635-р [10], является порядок действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан, утвержденный оперативным штабом по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации (далее - алгоритм).

В соответствии с алгоритмом право на подачу заявок имеют только организации, доход и среднесписочная численность работников которых за предшествующий год превышает 2 млрд. рублей и 250 человек соответственно. Также на работодателей, привлекающих иностранных работников в порядке, предусмотренном алгоритмом, возлагается ряд обязанностей, в том числе организация прибытия иностранных работников на территорию Российской Федерации, проведение карантинных мероприятий и организация проживания

иностранных работников на весь срок привлечения, в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, наличие в трудовых или гражданско-правовых договорах с иностранными гражданами положений, касающихся невозможности расторжения таких договоров в течение сроков реализации проекта, возврат иностранного работника в страну постоянного проживания после выполнения работ [2,114].

Заявления о необходимости привлечения иностранных работников размещаются организациями в информационно-аналитической системе Общероссийской базы вакансий «Работа в России». Доступ к функционалу «Личного кабинета работодателя» для дальнейшего заполнения заявки на привлечение иностранных работников можно приобрести в Департаменте труда и занятости населения Министерства труда и социальной защиты.

Рассмотрим важные изменения, которые нужно принять во внимание в 2021 году, относительно темы исследования.

В 2019 году были внесены коррективы сразу в несколько нормативных актов, что повлияло на работу в 2020 году. Представим краткий обзор:

- обновленные формы уведомлений о приеме на работу иностранцев.
- ужесточились требования к работодателям — компаниям, имеющим налоговые долги, не разрешат нанимать иностранцев;
- изменен порядок постановки на миграционный учет иностранцев.

Теперь работодатель должен делать это только в том случае, если специалист проживает на принадлежащем компании объекте. Новые правила утверждены Постановлением Правительства от 07.03.2019 № 246 [6].

Нарушение порядка приема на работу иностранных граждан может работодателю дорого обойтись. Сумма штрафов достигает 800 000 рублей. Также возможно приостановление деятельности компании на срок до 90 дней. 19.10.2020 года был опубликован приказ МВД России от 30 июля 2020 года № 536. Он утвердил новые формы уведомлений, которые связаны с трудоустройством иностранных граждан в Российской Федерации.

Перечислим их:

- о заключении трудового или договора ГПХ с иностранным работником;
- о прекращении (расторжении) трудового или договора ГПХ;
- о трудоустройстве иностранца (лица без гражданства) организацией, которая оказывает услуги по трудоустройству иностранных граждан на территории Российской Федерации;
- об исполнении работодателями / заказчиками обязательств по оплате вознаграждения (зарплаты) иностранцу (лицу без гражданства) — высококвалифицированному специалисту [5].

Новые формы применяются с 1 января 2021 года. Перечень необходимых документов, а также действия работодателя и заявителя зависят от статуса иностранного работника в России. Закон № 115-ФЗ описывает следующие варианты:

1. Временно пребывающий. В данную группу входят все иностранные граждане, находящиеся в России без вида на жительство, но должны иметь миграционную карту.

2. Временно проживающий. Представители данной категории имеют разрешение на временное проживание (РВП). Оно выдается на определенный срок, обычно на 3 года.

3. Постоянно проживающий. В данной категории — обладатели вида на жительство (ВНЖ) на 5 лет, которое можно продлить. Допуск выдается тем, кто в стране прожил как минимум год [13].

Временно пребывающий иностранец в зависимости от гражданской принадлежности, в Россию въезжает с визой или без. Для представителей Белоруссии, Армении, Казахстана и Киргизии существует специальный упрощенный режим трудового устройства, так как это страны-участницы ЕАЭС — Евразийского экономического союза.

В отдельную группу входят высококвалифицированные специалисты. К ним предъявляются специальные требования. Рассмотрим специфику Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

трудоустройства каждой категории. Это самый хлопотный вариант для работодателя, так как для привлечения иностранцев на работу необходимо получить разрешение. Процесс многоступенчатый и занимает много времени.

Пошаговая процедура приема на работу иностранного гражданина выглядит следующим образом:

Шаг 1. Необходимо подать заявление в центр занятости. Центр постарается в течение месяца удовлетворить потребности работодателя в российских кадрах. Если это не удастся — заявка на привлечение иностранных работников будет одобрена.

Шаг 2. Получение разрешения Министерства внутренних дел на привлечение иностранцев в государство. Необходимо подать заявление и уплатить сбор — 10 000 рублей за каждого привлеченного работника (пункт 23 статьи 333.28 Налогового кодекса Российской Федерации). Срок действия полученного разрешения составляет 1 год. После этого, если работодатель захочет продлить с работником сотрудничество, необходимо будет подать новое заявление. Срок обработки заявки составляет до 30 дней. С сентября 2019 года процедура выдачи разрешений стала более строгой. Если у работодателя есть долги по взносам и налогам или нулевая налоговая отчетность, он получит отказ в приеме на работу иностранца.

Шаг 3. Получение разрешения на работу в России от Министерства внутренних дел для заявителя. Пакет документов включает в себя:

1. Заявление.
2. Медицинские справки об отсутствии ВИЧ и инфекционных заболеваний.
3. Фотография заявителя и копия его паспорта.
4. Документы, выданные страной, из которой приезжает будущий работник, должны быть легализованы в России. Будущий работник также должен уплатить государственную пошлину — 3500 рублей (пункт 24 статьи Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

333.28 Налогового кодекса Российской Федерации). Срок обработки заявки составляет до 15 рабочих дней.

Для трудоустройства в России визовых иностранцев действуют квоты. Их размер ежегодно утверждается правительством с учетом демографической ситуации в регионах и возможностей субъекта обустроить приезжих (статья 18 Закона № 115-ФЗ).

На 2021 год квоты на выдачу визовым иностранцам приглашений на въезд в страну для работы и разрешений на работу определены постановлением Правительства РФ от 23 ноября 2020 г. № 1902 [7]. Согласно документу, в следующем году может быть выдано 101 871 приглашение и столько же рабочих разрешений [7].

Эти квоты не распространяются на высококвалифицированных специалистов и членов их семей (пункт 2 статьи 13.2 Закона № 115-ФЗ).

Шаг 4. Оформление рабочей визы для иностранца. Документы для оформления приглашения могут быть представлены в Министерство внутренних дел одновременно с пакетом документов для получения разрешения на работу. Представим их список:

1. Ходотайство. Форма утверждена Приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 29.09.2020 № 677 [8].

2. Оригинал паспорта или иного удостоверения личности представителя работодателя.

3. Копия паспорта будущего сотрудника.

4. Гарантийные письма от работодателя, в которых он обязуется обеспечить иностранному работнику материальную, медицинскую и жилищную поддержку.

5. Государственная пошлина составляет 800 рублей. Время обработки составляет 20 рабочих дней. На основе готового приглашения сотрудник получит визу в консульстве, а по прибытии в Россию-разрешение на работу.

В течение всей работы в России иностранец должен иметь медицинскую страховку. Она может быть оформлена ими самостоятельно либо предоставлена работодателем.

Шаг 5. Ознакомление с локальными нормативными актами и подписание трудового договора. На данном этапе необходимо осуществить стандартную процедуру трудоустройства новых сотрудников: ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями, подписать трудовой договор, издать приказ. Трудовой договор призван защитить интересы обеих сторон. Это не только дает работодателю определенные гарантии, но и накладывает на него ответственность. Чтобы помочь избежать ошибок, в статье подготовлен обзор наиболее частых нарушений трудового договора работодателями. Кто предупрежден — тот защищен.

Трудоустройство квалифицированных специалистов дублирует процесс для остальных визовых иностранцев, начиная с Шага № 3. Не нужно обращаться в центр занятости и писать в МВД заявление о приеме иностранного гражданина на работу.

С данной точки зрения решение кажется для работодателя более простым. Но оно обходится дороже. Дело в том, что для иностранных высококвалифицированных специалистов (ВКС) определен нижний порог заработной платы. Для большого количества специалистов это 167 000 рублей в месяц (статья 13.2 закона №115-ФЗ).

ВКС тоже должны получать разрешение на работу в Российской Федерации, оплатив обычную пошлину в размере 3500 рублей.

С полным списком стран, граждане которых могут въезжать в Россию без визы, можно ознакомиться на сайте консульского информационного портала. В случае временного пребывания представителей этих стран в России нанимаются иностранные граждане, имеющие патент. То есть заявитель должен представить работодателю разрешительный документ-патент. Он должен

получить его самостоятельно, в течение 30 дней с момента въезда в Российскую Федерацию.

Также он сам оформляет медицинскую страховку и становится на миграционный учет. Основанием для получения патента является миграционная карта с отметкой о том, что целью приезда является работа.

С точки зрения кадровых процедур трудоустройство безвизовых иностранцев такое же, как и у россиян. Но пакеты документов разные. В дополнение к стандартному набору граждане иных государств должны представить:

1. Патент. 3. Миграционную карту.
2. Полис добровольного медицинского страхования.

Стоит обратить внимание на то, что каждый патент имеет срок действия 1-12 месяцев. Действительность патента должна проверяться не только при заключении трудового договора с иностранным гражданином, но и во время его трудоустройства. Если срок истечет, а человек все еще работает, компания будет наказана.

Еще одним важным моментом является территориальная и профессиональная принадлежность патента. Иностранец может работать только в том субъекте Российской Федерации, который выдал ему разрешительный документ, и только по той профессии, которая в нем зарегистрирована [3, 104].

Временный вид на жительство не всегда является отдельным документом, это может быть штамп в паспорте. Трудоустройство сотрудников с таким статусом осуществляется по стандартной для россиян схеме, но кадровая работа с ними требует особого внимания.

К примеру, если работодатель принял в штат данного сотрудника, ему необходимо внимание обратить на «срок годности» РВП. Обычно это 3 года. Ему нужно следить, чтобы разрешение действовало в течение всего времени работы иностранца в его организации. Работодателю, если есть необходимость нужно напомнить работнику о том, что он продлил разрешение.

Работники с гражданством Белоруссии, Армении, Казахстана и Киргизии на работу оформляются так же, как и российские граждане. Разрешений и патентов им не надо получать.

Полис добровольного медицинского страхования может быть добавлен к стандартному пакету документов при приеме на работу иностранца. Но если работодатель сам заключает договор со страховой компанией, в этом нет необходимости, поскольку у работника будет обязательное медицинское страхование.

Следует отметить, что с сентября 2019 года изменились ограничения на квоты для ВКС. Полный перечень исключений указан в Приложении к приказу Минтруда № 490н от 05.07.2019 г. [9].

В соответствии с законодательством, работодателю необходимо в течение трех дней с момента трудоустройства иностранного работника об этом уведомить миграционную службу.

Таким образом, сообщать необходимо обо всех гражданах иных государств, которые приняты на работу: с визой, без визы, с видом на жительство и РВП, из стран ЕАЭС и даже беженцах.

В случае опоздания с подачей данных, нарушение будет рано не уведомлению о приеме на работу иностранного гражданина. Наказание в таком случае - штраф 400–800 тысяч рублей или приостанавливается работа на срок до 90 дней. Обобщенная таблица, составленная на основе вышеизложенного, наглядно демонстрирует особенности требований ФЗ к приему на работу иностранных граждан.

Таблица 1 - Особенности требований ФЗ к приему на работу иностранных граждан

Статус соискателя	Основание для пребывания в РФ	Разрешения для соискателя	Разрешения для работодателя
Временно пребывающий, визовый	Миграционная карта, виза	Разрешение на работу из МВД	Разрешение из службы занятости, Разрешение на найм иностранца из МВД

Временно пребывающий, безвизовый	Миграционная карта с указанием цели въезда «для работы»	Патент	Не требуется
Высококвалифицированный специалист	Виза, если это необходимо по закону	Разрешение на работу со спецотметкой «ВКС»	Не требуется
Обладатель РВП	Вид на жительство, виза (если необходимо по закону)	Не требуется	Не требуется
Мигрант из страны-участницы ЕАЭС	Паспорт гражданина своей страны	Не требуется	Не требуется

По данным Главного управления по вопросам миграции МВД России в 2020 году количество иностранных граждан, прибывших в страну и поставленных на миграционный учет, составило 15 710 227 человек, при этом значительная часть мигрантов прибывает в поисках работы. Так, в 2019 году количество въезжающих в страну иностранцев с целью работы составило 4 284 181 человек, в 2017 году – уже 4 854 004 человека. Всего в 2018 году иностранным гражданам было выдано 148 326 разрешений на работу и оформлено 1 682 622 патентов [4, 3]. Это, безусловно, свидетельствует о растущей привлекательности России на мировом рынке труда.

В заключении необходимо сформулировать вывод о том, что административно-правовой режим трудовой миграции представляет собой сложное комплексное образование, включающее стратегические национальные приоритеты в этой области, установление специальных режимных правил осуществления трудовой деятельности, а также контрольно-надзорных полномочий уполномоченных органов. Привлечение и использование в стране иностранных специалистов обусловлены необходимостью дальнейшего поступательного развития национальной экономики. Важность трудовой миграции для экономического роста страны подчеркнута в Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025

годы [12], в которой одним из перспективных ее направлений определяется совершенствование правовых, организационных и иных механизмов, регулирующих порядок въезда в Российскую Федерацию, пребывания (проживания) на ее территории иностранных граждан, в том числе в целях осуществления трудовой деятельности.

Библиографический список:

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 05.04.2021) [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/

2. Кочеткова Н.Д. Правовое регулирование вопросов привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории Российской Федерации / Н.Д. Кочеткова // Научный вестник Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова. - 2021. - № 1 (86). - С. 114-122.

3. Красинец Е.С. Иностранная рабочая сила на Российском рынке труда: проблемы и решения / Е.С. Красинец // Народонаселение. - 2020. - Т. 23. - № 1. С. 104-118.

4. Орлова А.Ю. О привлечении и использовании иностранной рабочей силы в Российской Федерации / А.Ю. Орлова // Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. - 2021.- Т. 21. - № 1. - С. 3-4.

5. Приказ от 30 июля 2020 г. N 536 «Об утверждении формы ходатайства иностранного гражданина (лица без гражданства) о привлечении его в качестве высококвалифицированного специалиста и порядка его заполнения, а так же форм и порядков уведомления министерства внутренних дел Российской Федерации или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории

Российской Федерации» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_365473/

6. Постановление Правительства РФ от 07.03.2019 N 246 «О внесении изменений в Правила осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319869/

7. Постановление Правительства РФ от 23.11.2020 N 1902 «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2021 год» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_456456/

8. Приказ МВД России от 29.09.2020 N 677 «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по оформлению и выдаче приглашений на въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_369565/

9. Приказ Минтруда России от 05.07.2019 N 490н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_332415/

10. Распоряжение Правительства РФ от 16.03.2020 N 635-р (ред. от 14.04.2021) «О временном ограничении въезда в Российскую Федерацию [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_332415/

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

иностранных граждан и лиц без гражданства и временном приостановлении оформления и выдачи виз и приглашений» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347693/

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

12. Указ Президента РФ от 31.10.2018 N 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310139/

13. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 24.02.2021) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/

14. Федеральный закон от 18.07.2006 N 109-ФЗ (ред. от 08.06.2020) «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61569/

Оригинальность 92%