

УДК 349.2

**РЕГИОНАЛЬНОЕ КВОТИРОВАНИЕ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В
РФ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА С МАРТА 2026 ГОДА**

Гребцов Д. А.

студент,

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Гусакова Ю. С.

научный руководитель, к. ю. н., доцент,

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Метальникова Ю. Е.

научный руководитель, ассистент,

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Аннотация: в статье анализируются системные изменения российского трудового законодательства, вступившие в силу с марта 2026 года и связанные с совершенствованием механизма регионального квотирования иностранных работников. На основе анализа Федерального закона от 17.11.2025 № 419-ФЗ, Постановления Правительства РФ от 05.12.2025 № 1995 и других нормативных актов авторами исследуется эволюция правового регулирования, выявляются доктринальные подходы к определению правовой природы квот, оцениваются последствия новых правил для правоприменительной практики. Особое внимание уделяется устранению правовой неопределенности при увольнении иностранных работников для соблюдения региональных ограничений, а также

предложениям по дальнейшему совершенствованию механизма квотирования. Делается вывод о формировании в России завершенной трехуровневой системы правового регулирования трудовой миграции (федеральный – региональный – отраслевой уровни).

Ключевые слова: трудовое право, иностранные работники, региональное квотирование, трудовая миграция, квоты на иностранную рабочую силу, Трудовой кодекс РФ, региональные ограничения.

***REGIONAL QUOTAS FOR FOREIGN WORKERS IN THE RUSSIAN
FEDERATION: A THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS OF CHANGES IN
LABOR LEGISLATION SINCE MARCH 2026***

Grebtsov D. A.

student,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Gusakova Y. S.

scientific supervisor, Candidate of Law Sciences, Associate Professor,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Metalnikova Y. E.

scientific supervisor, assistant,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Abstract: the article analyzes systemic changes in Russian labor legislation that came into force in March 2026 and are related to improving the mechanism of regional quotas for foreign workers. Based on the analysis of Federal Law No. 419- FZ of

November 17, 2025, Decree of the Government of the Russian Federation No. 1995 of December 5, 2025, and other regulatory acts, the authors examines the evolution of legal regulation, identifies doctrinal approaches to determining the legal nature of quotas, and assesses the consequences of the new rules for law enforcement practice. Special attention is paid to eliminating legal uncertainty when dismissing foreign workers to comply with regional restrictions, as well as proposals for further improving the quota mechanism. The conclusion is made about the formation in Russia of a completed three-level system of legal regulation of labor migration (federal – regional – sectoral levels).

Keywords: labor law, foreign workers, regional quotas, labor migration, quotas for foreign labor, Labor Code of the Russian Federation, regional restrictions.

Проблема правового регулирования трудовой миграции в Российской Федерации приобретает особую остроту в условиях демографических вызовов, дефицита кадров в отдельных секторах экономики и необходимости обеспечения приоритетного права граждан РФ на трудоустройство. Ключевым инструментом балансировки национального и региональных рынков труда выступает механизм квотирования привлечения иностранных работников. С марта 2026 года в данную сферу внесены значимые изменения, затронувшие как материально-правовые основания расторжения трудовых договоров с иностранными гражданами, так и процедурные аспекты распределения квот на региональном уровне. Настоящая статья представляет собой теоретико-правовой анализ этих изменений.

В соответствии с абзацем 14 пункта 1 статьи 2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», иностранным работником признается иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность [1]. Квотирование как механизм регулирования трудовой миграции представляет собой установление государством предельной численности (доли) иностранных

работников, которые могут быть привлечены к трудовой деятельности на определенной территории или в определенной отрасли.

В доктрине трудового права квотирование иностранной рабочей силы рассматривается как публично-правовой инструмент активного управления качественной структурой трудовой миграции. Как отмечается в исследовании А.А. Соколовой, система квотирования позволяет обеспечивать регулируемый приток мигрантов, причем в отличие от патентной системы, иностранцы, прибывающие в соответствии с квотами по запросу региональных работодателей, как правило, имеют более высокий уровень квалификации [8].

До марта 2026 года система квотирования имела два уровня – федеральный и отраслевой. Федеральные ограничения устанавливались Правительством РФ в виде допустимой доли иностранных работников в общей численности персонала хозяйствующих субъектов, осуществляющих конкретные виды экономической деятельности. Например, для деятельности в сфере общественного питания (рестораны, кафе, бары) квота была установлена на уровне 50%, для лесоводства и лесозаготовок – 40%. При этом квоты не распространялись на высококвалифицированных специалистов (ВКС), граждан государств Евразийского экономического союза (Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан), участников Государственной программы по переселению соотечественников, а также лиц, проживающих по виду на жительство или разрешению на временное проживание в РФ.

Региональный компонент, хотя и существовал де-факто, де-юре не имел четкого правового закрепления в основаниях прекращения трудового договора. Это создавало серьезную правовую коллизию: работодатель, не соблюдавший региональные ограничения, подвергался административной ответственности по ст. 18.17 КоАП РФ со штрафом до 1 млн рублей и возможной приостановкой деятельности на срок до 90 суток [10], однако увольнение иностранного работника именно по региональному ограничению формально не признавалось законным основанием. Такая ситуация порождала правовую коллизию, когда

бизнес оказывался между риском штрафа за нарушение регионального запрета и риском судебного иска от уволенного сотрудника.

Центральным событием стало вступление в силу Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 419-ФЗ «О внесении изменений в статью 327.6 Трудового кодекса Российской Федерации» [2]. Согласно новой редакции пункта 9 части 1 статьи 327.6 ТК РФ, работодатели получили право расторгать трудовые договоры с иностранными работниками и лицами без гражданства в случае необходимости приведения численности таких работников в соответствие с ограничениями, установленными не только федеральным законодательством, но и нормативными правовыми актами субъектов РФ.

При этом законодатель установил важную процессуальную гарантию: трудовой договор должен быть прекращен не позднее срока, установленного региональным нормативным правовым актом для достижения требуемой численности. Это означает, что регионы, вводя ограничительные квоты, обязаны одновременно определить разумный переходный период для приведения работодателями кадрового состава в соответствие с новыми требованиями.

Одновременно с изменениями в ТК РФ, Правительством РФ было принято Постановление от 05.12.2025 № 1995 «Об установлении на 2026 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» [4]. Документ внес существенные коррективы в отраслевые лимиты. В частности, нулевые квоты установлены для отдельных сегментов розничной торговли – реализации алкогольных и табачных изделий в специализированных магазинах, аптечной торговли, а также для розничной торговли на рынках, в нестационарных объектах и вне магазинов.

Особую значимость представляют региональные дифференциации квот. Например, в Амурской области установлена нулевая квота для растениеводства и животноводства; в Краснодарском крае и г. Москве квота для лесоводства и лесозаготовок повышена до 50% против федеральных 40%. В сфере добычи

полезных ископаемых в Забайкальском крае квота достигает 80% общей численности работников, а в обрабатывающих производствах Рязанской области – 90%. Повышенная квота в 80% для строительства установлена для отдельных регионов, включая Бурятию, Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа. Также такая квота действует в Камчатском крае и Омской области. В Дагестане квота снижена до 30%. В ряде регионов квота на привлечение иностранных работников в строительстве отменена, например, в ДНР, ЛНР, Санкт-Петербурге, Ленинградской, Белгородской, Брянской, Курской, Запорожской и Херсонской областях.

Приказом Минтруда России от 11 декабря 2025 г. № 700 был утвержден перечень профессий для привлечения иностранных работников, пребывающих на основании визы, на 2026 год [5]. Впоследствии в него вносились изменения приказами от 19 декабря 2025 г. № 723, от 30 января 2026 г. № 39 и, наконец, от 25 марта 2026 г. № 121, который учел заявки работодателей об увеличении потребности, поданные в период с 15 января по 5 февраля 2026 года [5]. Общая квота на 2026 год в целом по России составила 278 940 разрешений [3], что составляет менее 0,4% от общего числа занятых в стране.

Новое правовое регулирование можно охарактеризовать как переход к трехуровневой системе управления трудовой миграцией. Первый уровень – федеральный – образуют положения ТК РФ, Федерального закона № 115-ФЗ [1], и постановления Правительства РФ об установлении допустимой доли иностранных работников по видам экономической деятельности [4]. Второй – отраслевой уровень – представлен профессионально-квалификационным распределением. Распределение определенной на 2026 год потребности по приоритетным профессионально-квалификационным группам показывает, что наибольшее количество квот приходится на рабочих пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности (71 088), рабочих, занятых в строительстве (55 312), а также рабочих в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве (45 391) [3].

Третий уровень – региональный – реализуется через нормативные правовые акты субъектов РФ, устанавливающие дополнительные ограничения, а также через распределение квоты по территориям.

Приказом Минтруда России от 11 декабря 2025 г. № 700 установлено поквартальное распределение квоты [5]. Данные за первое полугодие 2026 года показывают концентрацию квот в ограниченном числе субъектов. Так, на Ленинградскую область пришлось 78 108 разрешений из 85 853 по Северо-Западному федеральному округу, в то время как в ряде регионов (Республика Карелия – 4, Республика Коми – 6, Вологодская область – 8) квоты минимальны, а в Ненецком автономном округе квота вовсе отсутствует. На Московскую область выделено 52 976 разрешений из 86 436 по Центральному федеральному округу [5].

После марта 2026 года работодатель имеет не только право, но и обязанность прекратить трудовой договор с иностранным работником в случае превышения региональных ограничений. Как справедливо отмечается в правовой литературе, нововведение устраняет правовую неопределенность – теперь региональные ограничения имеют четкий статус основания для увольнения, снижаются риски для бизнеса и повышается предсказуемость рынка труда [6, 7].

Несмотря на системный характер изменений, сохраняется ряд проблемных аспектов. Во-первых, по-прежнему не полностью унифицирован порядок уведомления работодателей об изменении региональных квот. Во-вторых, расширен перечень индикаторов риска нарушений трудового законодательства, что предполагает усиление контрольно-надзорной функции государства в данной сфере.

Особого внимания заслуживает инициатива Минтруда России, предложенная в апреле 2026 года и связанная с дальнейшим ужесточением правил привлечения иностранных работников из визовых стран [9]. Речь идет о сокращении с шести до трех месяцев срока, по истечении которого регионы

могут перераспределить квоту, если работодатель не оформил разрешительные документы на иностранного сотрудника. Как пояснили в ведомстве, данная мера направлена на то, чтобы привлечение иностранных работников использовалось исключительно в ситуации, когда внутренних резервов для удовлетворения потребности нет. Региональные власти смогут более гибко и оперативно реагировать на изменения рынка труда, перераспределяя квоты между работодателями за счет не востребовавшихся объемов [9].

Представляется, что дальнейшее развитие института регионального квотирования пойдет по пути ужесточения требований к работодателям и иностранным работникам. В первом чтении Государственной думой принят законопроект, обязывающий мигрантов обеспечивать себя и членов своей семьи на уровне не ниже прожиточного минимума с учетом региональных коэффициентов. Кроме того, парламентарии предлагают закрепить приоритетное право россиян перед иностранными гражданами на трудоустройство с возможным вступлением в силу с 1 сентября 2026 года.

Проведенный теоретико-правовой анализ изменений трудового законодательства с марта 2026 года позволяет сформулировать следующие выводы:

Во-первых, законодательная новелла, введенная Федеральным законом № 419-ФЗ от 17.11.2025 [2], принципиально изменила правовую природу регионального квотирования иностранных работников. Если ранее региональные ограничения представляли собой административно-правовые требования, не подкрепленные правовыми механизмами их реализации в трудовом праве, то теперь они легитимизированы в качестве прямого основания для прекращения трудового договора.

Во-вторых, сформирована трехуровневая система регулирования (федеральный, отраслевой и региональный уровни) с четкой иерархией нормативных правовых актов. Это обеспечивает баланс между общефедеральными приоритетами и региональной спецификой рынков труда.

В-третьих, установленная на 2026 год общая квота в размере 278 940 разрешений [3] (менее 0,4% от общей численности занятых) свидетельствует о последовательной политике государства по ограничению привлечения иностранной рабочей силы при одновременном сохранении возможности использовать трудовых мигрантов в отраслях и регионах, испытывающих острый кадровый дефицит.

В перспективе требуется дальнейшее совершенствование процессуальных аспектов увольнения по новому основанию, включая разработку унифицированных форм уведомлений и четких критериев оценки добросовестности работодателей при приведении численности иностранных работников в соответствие с региональными квотами.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства. – 2002. – № 30. – Ст. 3032.

2. Федеральный закон от 17.11.2025 № 419-ФЗ «О внесении изменений в статью 327.6 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства. – 2025. – № 47. – Ст. 7047.

3. Постановление Правительства РФ от 28.11.2025 № 1920 «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 2026 год» // Собрание законодательства. – 2025. – № 48. – Ст. 7372.

4. Постановление Правительства РФ от 05.12.2025 № 1995 «Об установлении на 2026 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории

Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» // Собрание законодательства. – 2025. – № 50. – Ст. 7856.

5. Приказ Минтруда России от 11.12.2025 № 700 «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) для привлечения иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, на 2026 год» (с изм. от 25.03.2026 № 121).

6. Разъяснение Государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе от 06.02.2026 «С 1 марта 2026 года работодатели смогут увольнять иностранцев для соблюдения региональных квот» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе. – URL: <https://git29.rostrud.gov.ru/news/1574962.html> (дата обращения: 06.05.2026).

7. Разъяснение Государственной инспекции труда в Тюменской и Курганской областях от 09.02.2026 «С 1 марта 2026 года: новые основания для увольнения иностранных работников в России» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Государственной инспекции труда в Тюменской и Курганской областях. – URL: <https://git72.rostrud.gov.ru/news/1575110.html> (дата обращения: 06.05.2026).

8. Соколова А.А. (2026). Региональные особенности квотирования иностранной рабочей силы в России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 19. № 1. С. 199–220.

9. Информационное сообщение Минтруда России «Порядок привлечения к труду иностранцев из визовых стран собираются ужесточить» от 29 апреля 2026 года [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. – URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/migration/653> (дата обращения: 06.05.2026).

10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) // Собрание законодательства. – 2002. – № 1. – Ст. 1.